BOLETIN OFICIAL
DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Buenos Aires,
lunes 30
de abril de 2007

Año CXV
Número 31.145

Precio $ 0,70

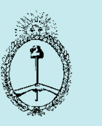


Primera Sección
Legislación y Avisos Oficiales

Sumario

Continúa en página 2

DECRETOS



VIAJE OFICIAL

Decreto 445/2007

Desígnase a la comitiva para acompañar a la Primera Dama con motivo del viaje a la ciudad de Washington, Estados Unidos de América.

Bs. As., 26/4/2007

VISTO que la Primera Dama concurrirá a la ciudad de WASHINGTON (ESTADOS UNIDOS DE AMERICA) entre los días 2 y 5 de mayo de 2007, y

CONSIDERANDO:

Que, por tal motivo, procede determinar quiénes integrarán la Comitiva Oficial que acompañará a la Primera Dama.

Que para el desplazamiento de referencia se utilizará una aeronave de línea aérea comercial.

Que el presente acto se dicta en uso de las atribuciones emergentes del artículo 99, inciso 1, de la Constitución de la Nación Argentina.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º — Desígnanse para acompañar a la Primera Dama con motivo del viaje a la ciudad de WASHINGTON (ESTADOS UNIDOS DE AMERICA), al personal cuya nómina se detalla en el ANEXO I de la presente medida.

Art. 2º — La misión a que se refiere la presente medida se llevará a cabo entre los días 2 y 5 de mayo de 2007.

Art. 3º — Por el MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO se adoptarán las medidas necesarias para la organización del viaje a que se refiere el presente decreto. La COORDINACION GENERAL DE ASUNTOS TECNICOS DE LA UNIDAD PRESIDENTE, prestará su apoyo administrativo y logístico, según sus respectivas competencias.

Art. 4º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Jorge E. Taiana.

ANEXO I

NOMINA DEL PERSONAL QUE INTEGRARA LA COMITIVA OFICIAL QUE ACOMPAÑARA Y SECUNDARA A LA PRIMERA DAMA CON MOTIVO DEL VIAJE DE ESTA A LA CIUDAD DE WASHINGTON (ESTADOS UNIDOS DE AMERICA)

DIAS 2 AL 5 DE MAYO DE 2007

PRESIDENCIA DE LA NACION

COORDINACION GENERAL DE ASUNTOS TECNICOS DE LA UNIDAD PRESIDENTE

- Señor Vocero Presidencial, D. Miguel Angel NUÑEZ

- Señor Secretario Adjunto del señor Presidente de la Nación, D. Jorge Isidro Baltazar BOUNINE

- Señor Asesor del señor Presidente de la Nación, D. Víctor Fabián GUTIERREZ

- Señora Asesora de Gabinete, Da. María Angélica BUSTOS

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO

- Señor Ministro de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, Licenciado D. Jorge Enrique TAIANA

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO

Decreto 446/2007

Recházase por improcedente una presentación, encuadrada como recurso de reconsideración, efectuada contra el Decreto Nº 699/2006.

Bs. As., 26/4/2007

VISTO el Expediente Nº 27.860/06 perteneciente al registro del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO por el que tramita el recurso de reconsideración y jerárquico en subsidio interpuesto por el señor Consejero de Embajada y Cónsul General D. José Eduardo Ma-

PRESIDENCIA DE LA NACION

SECRETARIA LEGAL Y TECNICA
DR. CARLOS ALBERTO ZANNINI
Secretario

DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL
JORGE EDUARDO FEIJOÓ
Director Nacional

www.boletinoficial.gov.ar

e-mail: dnro@boletinoficial.gov.ar

Registro Nacional de la Propiedad Intelectual
Nº 538.103

DOMICILIO LEGAL
Suipacha 767-C1008AAO
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel. y Fax 4322–4055 y líneas rotativas

ría VALENZUELA SEGUI contra el Decreto Nº 699 de fecha 1 de junio de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que con fecha 9 de junio de 2006 el causante, a través de su letrado apoderado Fernando Horacio URIA ACEVEDO, interpone recurso de reconsideración y jerárquico en subsidio respecto del Decreto Nº 699/06 en razón de que en el citado acto administrativo no se contempló la promoción al rango de Ministro Plenipotenciario de Segunda Clase, del señor Consejero de Embajada y Cónsul General D. José Eduardo María VALENZUELA SEGUI.

Que el causante se agravia por considerar que del texto del mencionado Decreto resulta su reiterada e injustificada exclusión de la promoción al rango de Ministro Plenipotenciario de Segunda Clase como sucede desde que reglamentariamente se encuentra en condiciones de ascender a dicha categoría.

Que el señor Consejero de Embajada y Cónsul General D. José Eduardo María VALENZUELA SEGUI señala que ascendió a su rango actual a partir del 1º de enero de 1992 por lo que entiende que a partir del 1º de enero de 1995 cumplió con el requisito de permanencia mínima en la categoría, de conformidad con lo estipulado por el artículo 16 de la Ley Nº 20.957 del Servicio Exterior de la Nación.

Que desde entonces a la fecha han transcurrido ONCE (11) años sin haber sido propuesto para el ascenso a la categoría subsiguiente, según lo establece el artículo 17 de la Ley Nº 20.957 y de conformidad con su antigüedad y méritos objetivos.

Que el recurrente efectúa una síntesis de sus calificaciones y antecedentes profesionales.

Que el causante, a través de su letrado apoderado Fernando Horacio URIA ACEVEDO, manifiesta que la propuesta de ascenso, elaborada por la Honorable Junta Calificadora del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO, es un acto administrativo que produce por sí mismo efectos jurídicos inmediatos.

Que por lo expuesto el señor Consejero de Embajada y Cónsul General D. José Eduardo María VALENZUELA SEGUI, solicita se haga lugar al recurso interpuesto, disponiendo las medidas necesarias para la efectiva promoción al rango de Ministro Plenipotenciario de Segunda Clase con vigencia al 1º de enero de 2006.

Que la Honorable Junta Calificadora del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO reitera el criterio expuesto en casos similares expresando que el hecho de no haber sido incluidos los reclamantes en la propuesta de ascensos, no implica menoscabo alguno respecto de sus personas ni permite inferir detrimento alguno a su profesionalismo.

Que el derecho de carrera alude a la expectativa de progreso dentro de las jerarquías y rangos establecidos para el Servicio Exterior de la Nación, resguardado por el régimen de la Ley Nº 20.957.

Que el cumplimiento de condiciones sustanciales y requisitos formales para la obtención de una jerarquía específica no determina automáticamente la titularidad del derecho.

Que al respecto el artículo 80 del Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por Decreto Nº 1759/72 (T.O. 1991) establece que las medidas preparatorias de decisiones administrativas, inclusive informes y dictámenes, aunque sean de requerimiento obligatorio y efecto vinculante para la Administración, no son recurribles.

Que la Dirección General de Asuntos. Jurídicos del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO en su dictamen Nº 261 de fecha 5 de abril de 1995 señaló que las funciones y atribuciones de la Honorable Junta Calificadora son de asistencia y asesoramiento al titular de ese Ministerio, no pudiéndose tomar como acto administrativo las actas que de ella emanen.

Que desde el punto de vista formal el presente recurso no es admisible ya que se encuentra dirigido contra un acto administrativo que no incluye al recurrente careciendo de esta manera de legitimación activa.

Que de acuerdo a la doctrina sentada por la PROCURACION DEL TESORO DE LA NACION este reclamo no puede encuadrarse en lo prescripto por el artículo 22, inciso j) de la Ley Nº 20.957 del Servicio Exterior de la Nación y su Decreto Reglamentario Nº 1973 del 28 de octubre de 1986 y sus modificatorios.

Que ese Alto Organo Asesor sostuvo que a partir de la vigencia del Decreto Nº 722/96 el esquema recursivo establecido en la reglamentación del artículo 22, inciso j) de la Ley del Servicio Exterior de la Nación Nº 20.957 no resulta más aplicable (conf. dictamen Nº 58/02).

Que el Decreto Nº 722/96 dispone que en el ámbito de la Administración Pública Nacional serán de aplicación únicamente los procedimientos establecidos por la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos Nº 19.549 y por el Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por Decreto Nº 1759/72 (T.O. 1991).

Que los presentes actuados deben encuadrarse dentro del marco de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos Nº 19.549 y su reglamentación.

Que la Honorable Junta Calificadora del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO ha tomado la intervención que le compete mediante Acta Nº 14 de fecha 25 de agosto de 2006.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO se ha expedido mediante dictamen Nº 509 de fecha 8 de agosto de 2006 entendiendo que debe ser rechazado el recurso de reconsideración, con jerárquico en subsidio, impetrado por el señor Consejero de Embajada y Cónsul General D. José Eduardo María VALENZUELA SEGUI por ser formalmente improcedente.

Que han intervenido en el ámbito de sus respectivas competencias la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, la Subsecretaría de Coordinación y Cooperación Internacional y la Secretaría de Relaciones Exteriores del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por los artículos 99, inciso 1. de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º — Recházase por improcedente la presentación, encuadrada como recurso de reconsideración, efectuada por el señor Consejero de Embajada y Cónsul General D. José Eduardo María VALENZUELA SEGUI (L.E. Nº 7613826) contra el Decreto Nº 699/06.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Jorge E. Taiana.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO

Decreto 447/2007

Prorrógase la designación transitoria de la Directora Técnica Consular, dependiente de la Dirección General de Asuntos Consulares, en el ámbito de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Bs. As., 26/4/2007

VISTO los Decretos Nº 993 de fecha 27 de mayo de 1991 (t.o. 1995), Nº 491 del 12 de marzo de 2002, Nº 1075 de fecha 1º de septiembre de 2005 y Nº 960 del 31 de julio de 2006 y el Expediente Nº 63.032/2006 del registro del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO, y

CONSIDERANDO:

Que en función de lo previsto en el artículo 1º del Decreto Nº 491/2002 toda designación en el ámbito de la Administración Pública Nacional, en cargos de planta permanente y no permanente, cualquiera fuera su modalidad y fuente de financiamiento, será efectuada por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, a propuesta de la Jurisdicción o Entidad correspondiente.

Que por el Decreto Nº 1075/2005, se ha designado transitoriamente y por el término de CIENTO OCHENTA (180) días a la Contadora Laura Andrea PACE en el cargo de Directora Técnica Consular, Nivel B, con Función Ejecutiva Nivel III, en el ámbito del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO.

Que por el Decreto Nº 960/2006 se procedió a prorrogar la designación transitoria mencionada y que la misma se encuentra vencida.

Que el MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO conforme a la urgencia de las tareas a desarrollar y el alto nivel de responsabilidad inherente al mencionado cargo, requiere la prórroga de la cobertura transitoria hasta tanto se adopten los recaudos dispuestos mediante los sistemas de selección previstos en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, aprobado por el Decreto Nº 993/1991 (t.o. 1995).

Que la Dirección de Capacitación y Evaluación del Personal SI.NA.P.A., la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, la Dirección General de Administración, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Subsecretaría de Coordinación y Cooperación Internacional y la Secretaría de Relaciones Exteriores del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO han tomado la intervención que les compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 99, incisos 1. y 7. de la CONSTITUCION NACIONAL y a tenor de lo dispuesto por el artículo 1º del Decreto Nº 491/2002.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º — Prorrógase a partir del 1º de febrero de 2007, plazo establecido por el Decreto Nº 960/2006, y por el término de CIENTO OCHENTA (180) días, la designación transitoria de la Contadora Laura Andrea PACE (D.N.I. 22.247.704) en el cargo de Directora Técnica Consular, Nivel B, con Función Ejecutiva Nivel III, dependiente de la Dirección General de Asuntos Consulares en el ámbito de la Secretaría de Relaciones Exteriores del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO, como excepción a lo establecido en los Títulos III, —Capítulo III— y VI, artículo 71, primer párrafo, primera parte del Anexo I al Decreto Nº 993/1991 (t.o. 1995) dentro del cual deberá realizarse el respectivo proceso de selección.

Art. 2º — El gasto que demande el cumplimiento del presente Decreto, se imputará a las partidas específicas del presupuesto de la Jurisdicción 35 - MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO.

Art. 3º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Jorge E. Taiana.

COMISION NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES

Decreto 448/2007

Designaciones en la planta permanente del mencionado organismo descentralizado dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto.

Bs. As., 26/4/2007

VISTO los Decretos Nº 491 de fecha 12 de marzo de 2002, Nº 601 de fecha 11 de abril de 2002, Nº 532 de fecha 24 de mayo de 2005, la Resolución de la Comisión Nacional de Actividades Espaciales (CONAE) Nº 295 de fecha 25 de abril de 2006 y sus modificatorias Nº 488 de fecha 27 de junio de 2006 y Nº 502 de fecha 7 de julio de 2006 y la Resolución de la Comisión Nacional de Actividades Espaciales Nº 590 de fecha 8 de agosto de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el dictado del Decreto Nº 491/02 y su Decreto Reglamentario Nº 601/02, se ha establecido que todas las designaciones de personal permanente y no permanente, incluyendo en ese último al transitorio y contratado, serán efectuadas por el PODER EJECUTIVO NACIONAL a propuesta de la Jurisdicción o Entidad correspondiente.

Que el artículo 6º del Decreto Nº 601/02, dispone que los proyectos de Decreto que propicien designaciones, contrataciones que no impliquen renovación o prórroga y reincorporación de personal en el ámbito de la Administración Pública Nacional deberán ser acompañados por la documentación detallada en la Circular Nº 4 de fecha 15 de marzo de 2002 de la Secretaría Legal y Técnica de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Que la COMISION NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES (CONAE), organismo descentralizado dependiente del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO se encuentra exceptuado de lo previsto en el artículo 7º de la Ley Nº 26.198 por estar comprendido dentro de los organismos indicados en el inciso a) del artículo 14 de la Ley Nº 25.467.

Que mediante las Resoluciones Nº 295/06 y sus modificatorias Nº 488/06 y Nº 502/06 del registro de la COMISION NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES (CONAE), fueron aprobados los respectivos pliegos de llamado a concursos, convocándose al Proceso de Selección correspondiente y designando al Comité Técnico de Selección para la evaluación de los participantes.

Que dicho Comité Técnico de Selección puso a consideración del titular del citado Organismo, los candidatos preseleccionados que cumplieron con los requisitos exigidos en los respectivos pliegos de llamado a concurso.

Que la COMISION NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES (CONAE) mediante Resolución Nº 590/06 aprobó lo actuado por el Comité Técnico de Selección, y la selección de los candidatos propuestos por el mismo, los que reúnen acabadamente los requisitos de idoneidad necesarios para desempeñar las tareas técnico científicas atinentes a la cobertura de los cargos concursados.

Que las designaciones propiciadas constituyen una necesidad de alta prioridad para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan Espacial Nacional, aprobado por el Decreto Nº 532/05.

Que el costo que irrogue la presente medida, será afrontado con los créditos asignados por la Decisión Administrativa Nº 1/07 distributiva del Presupuesto de Gastos y Recursos de la Administración Nacional para el Ejercicio 2007, aprobado por la Ley Nº 26.198, por lo que no será necesario asignación de recurso extraordinario alguno.

Que la Asesoría Jurídica de la COMISION NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES (CONAE) y la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO han tomado la intervención que les compete.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 99, incisos 1. y 7. de la CONSTITUCION NACIONAL, y lo dispuesto por el artículo 1º del Decreto Nº 491/02.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º — Desígnase en la planta permanente de la COMISION NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES (CONAE), organismo descentralizado dependiente del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO, al personal que se consigna en la planilla que, como Anexo I, forma parte integrante del presente Decreto, en el Nivel escalafonario que en cada caso se indica.

Art. 2º — El gasto que demande el cumplimiento del presente Decreto será atendido con cargo a las partidas específicas del presupuesto de la Entidad 106 - COMISION NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES.

Art. 3º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Jorge E. Taiana.

ANEXO I

JURISDICCION: 35 - MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO

ENTIDAD 106 - COMISION NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES

PROGRAMA 1 – CONDUCCION Y ADMINISTRACION

RECURSOS HUMANOS DE LA ACTIVIDAD 01

CATEGORIA ESCALAFON CONAE	APELLIDO Y NOMBRE	DOCUMENTO
A1a	ASTIGUETA, José Manuel	LE Nº 7.651.004
A1c	SKORA, Juan Sebastián	DNI Nº 20.867.009
A2a	MEDINA, Jorge Rafael	DNI Nº 14.174.696
A2b	SCAVUZZO, Carlos Marcelo	DNI Nº 17.625.952
A2c	LAMFRI, Mario Alberto	DNI Nº 12.998.589
A3c	SERVIDIA, Pablo Andrés	DNI Nº 23.961.564

MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION

Decreto 450/2007

Designaciones transitorias con carácter de excepción a lo establecido en el Artículo 7º de la Ley Nº 26.198 y en el Título III, Capítulos I y II del Anexo I del Decreto Nº 993/91 T.O. 1995.

Bs. As., 26/4/2007

VISTO el Expediente Nº S01:0512832/2006 del Registro del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, la Ley Nº 26.198 y los Decretos Nros. 993/91 T.O. 1995, 491 de fecha 12 de marzo de 2002, y

CONSIDERANDO:

Que por el Artículo 7º de la Ley Nº 26.198 se dispuso el congelamiento de los cargos vacantes financiados existentes a la fecha de la sanción de la misma, en las Jurisdicciones y Entidades de la Administración Nacional y de los que queden vacantes con posterioridad, salvo decisión fundada del Jefe de Gabinete de Ministros o del PODER EJECUTIVO NACIONAL en virtud de las disposiciones del Artículo 11 de la citada ley.

Que mediante el Decreto Nº 491 de fecha 12 de marzo de 2002, se estableció que toda designación, asignación de funciones, promoción y reincorporación de personal, en el ámbito de la Administración Pública, centralizada y descentralizada, en cargos de planta permanente y no permanente será efectuada por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, a propuesta de la Jurisdicción correspondiente.

Que, en la Planta Permanente de la SECRETARIA LEGAL Y ADMINISTRATIVA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, se encuentran vacantes DOS (2) cargos Niveles B, de Coordinadora de la Secretaría Privada de la Unidad Secretario de la mencionada Secretaría.

Que por las particulares características de las tareas asignadas a las mencionadas dependencias, resulta necesario proceder a sus coberturas, con carácter de excepción a lo dispuesto en el Artículo 7º de la Ley Nº 26.198 y en el Título III — Capítulos I y II — del Anexo I del Decreto Nº 993/91 T.O. 1995.

Que las agentes propuestas reúnen los requisitos de idoneidad y experiencia necesarios para cubrir los referidos cargos.

Que los cargos aludidos no constituyen asignación de recurso extraordinario alguno para el ESTADO NACIONAL.

Que se encuentran cumplidos los requisitos exigidos en la Circular Nº 4 de fecha 15 de marzo de 2002 de la SECRETARIA LEGAL Y TECNICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en virtud de las atribuciones emergentes del Artículo 99, incisos 1 y 7 de la CONSTITUCION NACIONAL, el Artículo 7º y 11 de la Ley Nº 26.198 y el Artículo 1º del Decreto Nº 491/02.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º — Desígnanse transitoriamente y por el término de CIENTO OCHENTA (180) días hábiles, a partir de la notificación de la presente medida, al personal y en los cargos que se indican en el Anexo I al presente decreto, con carácter de excepción a lo establecido en el Artículo 7º de la Ley Nº 26.198 y en el Título III — Capítulos I y II — del Anexo I del Decreto Nº 993/91 T.O. 1995.

Art. 2º — Los cargos involucrados en el artículo precedente, deberán ser cubiertos conforme los sistemas de selección previstos por el SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA (SI.NA.P.A.) Decreto Nº 993/91 T.O. 1995, en el término de CIENTO OCHENTA (180) días hábiles contados a partir de la fecha de notificación del presente decreto.

Art. 3º — El gasto que demande el cumplimiento de la presente medida será atendido con cargo a las partidas específicas del presupuesto del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION.

Art. 4º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Felisa Miceli.

ANEXO I

MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION

SECRETARIA LEGAL Y ADMINISTRATIVA

UNIDAD SECRETARIO

APELLIDO Y NOMBRES	M.I. Nro.	NIVEL Y GRADO	IDENTIFICACION DEL PUESTO	NIVEL SI.NA.P.A.
PISANI, María Albertina	12.479.402	C-7	Coordinadora de la Secretaría Privada	(transitorio) B – 0
OTHEGUI, Ana María	10.717.236	C-8	Coordinadora de la Secretaría Privada	(transitorio) B – 0

MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION

Decreto 451/2007

Designaciones transitorias con carácter de excepción a lo establecido en el Artículo 7º de la Ley Nº 26.198 y en el Título III, Capítulos I y II del Anexo I del Decreto Nº 993/91 T.O. 1995.

Bs. As., 26/4/2007

VISTO el Expediente Nº S01:0014382/2007 del Registro del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, la Ley Nº 26.198 y los Decretos Nros. 993/91 T.O. 1995, 491 de fecha 12 de marzo de 2002, y

CONSIDERANDO:

Que por el Artículo 7º de la Ley Nº 26.198 se dispuso el congelamiento de los cargos vacantes financiados existentes a la fecha de la sanción de la misma, en las Jurisdicciones y Entidades de la Administración Nacional y de los que queden vacantes con posterioridad, salvo decisión fundada del Jefe de Gabinete de Ministros o del PODER EJECUTIVO NACIONAL en virtud de las disposiciones del Artículo 11 de la citada ley.

Que mediante el Decreto Nº 491 de fecha 12 de marzo de 2002, se estableció que toda designación, asignación de funciones, promoción y reincorporación de personal, en el ámbito de la Administración Pública, centralizada y descentralizada, en cargos de planta permanente y no permanente será efectuada por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, a propuesta de la Jurisdicción correspondiente.

Que, en la Planta Permanente de la SUBSECRETARIA LEGAL de la SECRETARIA LEGAL Y ADMINISTRATIVA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, se encuentran vacantes DOS (2) cargos Nivel B, de Coordinador de la Secretaría Privada de la Unidad Subsecretario de la mencionada Subsecretaría.

Que por las particulares características de las tareas asignadas a la mencionada dependencia, resulta necesario proceder a sus coberturas, con carácter de excepción a lo dispuesto en el Artículo 7º de la Ley Nº 26.198 y en el Título III — Capítulos I y II — del Anexo I del Decreto Nº 993/91 T.O. 1995.

Que las agentes propuestas reúnen los requisitos de idoneidad y experiencia necesarios para cubrir los referidos cargos.

Que los cargos aludidos no constituyen asignación de recurso extraordinario alguno para el ESTADO NACIONAL.

Que se encuentran cumplidos los requisitos exigidos en la Circular Nº 4 de fecha 15 de marzo de 2002 de la SECRETARIA LEGAL Y TECNICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en virtud de las atribuciones emergentes del Artículo 99, incisos 1 y 7 de la CONSTITUCION NACIONAL, los Artículos 7º y 11 de la Ley Nº 26.198 y el Artículo 1º del Decreto Nº 491/02.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º — Danse por designadas transitoriamente y por el término de CIENTO OCHENTA (180) días hábiles, a partir del 12 de enero de 2007, a las personas y en los cargos que se indican en el Anexo I al presente decreto, con carácter de excepción a lo establecido en el Artículo 7º de la Ley Nº 26.198 y en el Título III — Capítulos I y II — del Anexo I del Decreto Nº 993/91 T.O. 1995.

Art. 2º — Los cargos involucrados en el artículo precedente, deberán ser cubiertos conforme los sistemas de selección previstos por el SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA (SI.NA.P.A.) Decreto Nº 993/91 T.O. 1995, en el término de CIENTO OCHENTA (180) días hábiles contados a partir del 12 de enero de 2007.

Art. 3º — El gasto que demande el cumplimiento de la presente medida será atendido con cargo a las partidas específicas del Presupuesto del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION para el Ejercicio 2007.

Art. 4º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Felisa Miceli.

ANEXO I

MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION

SECRETARIA LEGAL Y ADMINISTRATIVA

SUBSECRETARIA LEGAL

UNIDAD SUBSECRETARIO

APELLIDO Y NOMBRES	M.I. Nro.	NIVEL Y GRADO SI.NA.P.A.	IDENTIFICACION DEL PUESTO	NIVEL SI.NA.P.A.
HACHMANN, Silvina Marcela	12.472.234	C - 3	Coordinadora de la Secretaría Privada	(transitorio) B – 0
WERNERT, Norma Esther	11.981.971	D - 9	Coordinadora de la Secretaría Privada	(transitorio) B – 0

MINISTERIO PUBLICO

Decreto 452/2007

Dase por aceptada la renuncia presentada al cargo de Defensor Público de Menores e Incapaces de Primera Instancia en lo Civil y Comercial de la Capital Federal, Defensoría Nº 6.

Bs. As., 26/4/2007

VISTO el Expediente Nº 159.434/07 del registro del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, y

CONSIDERANDO:

Que la señora doctora María de los Angeles BALIERO de BURUNDARENA ha presentado su renuncia, a partir del 05 de diciembre de 2006, al cargo de DEFENSOR PUBLICO DE MENORES E INCAPACES DE PRIMERA INSTANCIA EN LO CIVIL Y COMERCIAL DE LA CAPITAL FEDERAL, DEFENSORIA Nº 6.

Que es necesario proceder a su aceptación.

Que el presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 99, inciso 7) de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º — Dase por aceptada, a partir del 05 de diciembre de 2006, la renuncia presentada

por la señora doctora María de los Angeles BALIERO de BURUNDARENA (D.N.I. Nº 10.463.654), al cargo de DEFENSOR PUBLICO DE MENORES E INCAPACES DE PRIMERA INSTANCIA EN LO CIVIL Y COMERCIAL DE LA CAPITAL FEDERAL, DEFENSORIA Nº 6.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto J. B. Iribarne.

INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR

Decreto 453/2007

Designación en la planta permanente en el citado organismo descentralizado, que funciona en la órbita del Ministerio de Salud.

Bs. As., 26/4/2007

VISTO el Expediente Nº 1-2002-4637000537/06-8 del registro del INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR, organismo descentralizado que funciona en la órbita del MINISTERIO DE SALUD, la Ley Nº 26.198, los Decretos Nros. 491 del 12 de marzo de 2002, 993 del 27 de mayo de 1991, y

CONSIDERANDO:

Que por la citada Ley se aprobó el presupuesto de la Administración Nacional para el ejercicio 2007.

Que su artículo 7º establece que las Jurisdicciones y Entidades de la Administración Pública Nacional no podrán cubrir los cargos vacantes financiados existentes a la fecha de su sanción, ni los que se produzcan con posterioridad a dicha fecha, salvo decisión fundada del JEFE DE GABINETE DE MINISTROS.

Que las facultades otorgadas por la citada Ley al señor JEFE DE GABINETE DE MINISTROS podrán ser asumidas por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, en su carácter de responsable político de la administración general del país y en función de lo dispuesto por el inciso 10 del artículo 99 de la CONSTITUCION NACIONAL.

Que mediante el Decreto Nº 491/02 se estableció, entre otros aspectos, que toda designación de personal, en el ámbito de la Administración Pública, centralizada y descentralizada, en cargos de la planta permanente, será efectuada por el PODER EJECUTIVO NACIONAL a propuesta de la jurisdicción correspondiente.

Que por el expediente citado en el Visto el INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR, plantea la necesidad de cubrir un cargo de Supervisor Técnico de Estadística, Nivel C Grado 0 perteneciente al Agrupamiento General del Escalafón instituido por el Decreto Nº 993/91 - t.o. 1995 y modificatorios.

Que por Resolución Nº 306 del 13 de julio de 2005 emanada de la Dirección del INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR se convocó al proceso de selección para la cobertura de los cargos correspondientes a la planta permanente, de acuerdo con el detalle obrante en el Anexo I de la misma.

Que la Resolución Nº 182 del 9 de mayo de 2006 que aprobó el orden de mérito definitivo se encuentra firme.

Que imprescindibles razones de servicio hacen necesario formalizar la cobertura del cargo precedentemente citado, el cual resulta de vital importancia para contribuir al normal desenvolvimiento de las acciones que tiene asignado el Departamento de Estadística.

Que el INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR solicita se lo exceptúe de la restricción contenida en el artículo 7º de la Ley de Presupuesto Nº 26.198 a los efectos de posibilitar la designación que tramita en el presente.

Que se ha dado cumplimiento a lo establecido en la Circular Nº 4 del 15 de marzo de 2002 emanada de la SECRETARIA LEGAL Y TECNICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Que la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS del MINISTERIO DE SALUD ha tomado la intervención de su competencia.

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 99, inciso 1 de la CONSTITUCION NACIONAL, lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Nº 491/02 y los artículos 7º y 11 de la Ley Nº 26.198.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º — Exceptúase al INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR, organismo Descentralizado que funciona en la órbita del MINISTERIO DE SALUD, de la restricción contenida en el artículo 7º de la Ley Nº 26.198, a los efectos de posibilitar la cobertura de UN (1) cargo vacante Nivel C, Grado 0, denominación del puesto: Supervisor Técnico de Estadística, Agrupamiento General del Escalafón instituido por el Decreto Nº 993/91 - t.o. 1995 y modificatorios.

Art. 2º — Desígnase en la planta permanente del INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR, en el cargo referido en el artículo precedente a la Señora María Regina KELLER (D.N.I. 13.551.732).

Art. 3º — El gasto que demande lo dispuesto en el artículo precedente será atendido con cargo a las partidas presupuestarias específicas asignadas al INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR.

Art. 4º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Ginés M. González García.

INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR

Decreto 454/2007

Designación en la planta permanente del citado organismo descentralizado, que funciona en la órbita del Ministerio de Salud.

Bs. As., 26/4/2007

VISTO el Expediente Nº 1-2002-4637000539/06-0 del registro del INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR, organismo descentralizado que funciona en la órbita del MINISTERIO DE SALUD, la Ley Nº 26.198, los Decretos Nros. 491 del 12 de marzo de 2002, 993 del 27 de mayo de 1991, y

CONSIDERANDO:

Que por la citada Ley se aprobó el presupuesto de la Administración Nacional para el ejercicio 2007.

Que su artículo 7º establece que las Jurisdicciones y Entidades de la Administración Pública Nacional, no podrán cubrir los cargos vacantes financiados existentes a la fecha de su sanción, ni los que se produzcan con posterioridad a dicha fecha, salvo decisión fundada del JEFE DE GABINETE DE MINISTROS.

Que las facultades otorgadas por la citada Ley al señor JEFE DE GABINETE DE MINISTROS podrán ser asumidas por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, en su carácter de responsable político de la administración general del país y en función de lo dispuesto por el inciso 10 del artículo 99 de la CONSTITUCION NACIONAL.

Que mediante el Decreto Nº 491/02 se estableció, entre otros aspectos, que toda designación de personal, en el ámbito de la Administración Pública, centralizada y descentralizada, en cargos de la planta permanente, será efectuada por el PODER EJECUTIVO NACIONAL a propuesta de la jurisdicción correspondiente.

Que por el expediente citado en el Visto el INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR, plantea la necesidad de cubrir un cargo de Enfermero Universitario, nivel C, grado 0 perteneciente al Agrupamiento General del escalafón instituido por el Decreto Nº 993/91 - t.o. 1995 y modificatorios.

Que por Resolución Nº 306 del 13 de julio de 2005 emanada de la Dirección del INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR, se convocó al proceso de selección para la cobertura de los cargos correspondientes a la planta permanente, de acuerdo con el detalle obrante en el Anexo I de la misma.

Que la Resolución Nº 292 del 25 de julio de 2006 que aprobó el orden de mérito definitivo se encuentra firme.

Que imprescindibles razones de servicio hacen necesario formalizar la cobertura del cargo precedentemente citado, el cual resulta de vital importancia para contribuir al normal desenvolvimiento de las acciones que tiene asignadas el Departamento de Enfermería.

Que el INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR solicita se lo exceptúe de la restricción contenida en el artículo 7º de la Ley de Presupuesto Nº 26.198 a efectos de posibilitar la designación que tramita en el presente.

Que se ha dado cumplimiento a lo establecido en la Circular Nº 4 del 15 de marzo de 2002 emanada de la SECRETARIA LEGAL Y TECNICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Que la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS del MINISTERIO DE SALUD ha tomado la intervención de su competencia.

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 99, inciso 1 de la CONSTITUCION NACIONAL, lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Nº 491/02 y los artículos 7º y 11 de la Ley Nº 26.198.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º — Exceptúase al INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR, organismo Descentralizado que funciona en la órbita del MINISTERIO DE SALUD, de la restricción contenida en el artículo 7º de la Ley Nº 26.198, a los efectos de posibilitar la cobertura de UN (1) cargo vacante Nivel C, Grado 0, denominación del puesto: Enfermero Universitario, del Agrupamiento General del escalafón instituido por el Decreto Nº 993/91 - t.o. 1995 y modificatorios.

Art. 2º — Desígnase en la planta permanente del INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR, en el cargo referido en el artículo precedente al Señor Néstor Adrián BRAVO (D.N.I. 18.621.336).

Art. 3º — El gasto que demande lo dispuesto en el artículo segundo será atendido con cargo a las partidas presupuestarias específicas asignadas al INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR.

Art. 4º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Ginés M. González García.

DIRECCION NACIONAL DEL ANTARTICO

Decreto 2114/2006

Danse por prorrogadas designaciones transitorias en la planta permanente de la citada Dirección Nacional, dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto.

Bs. As., 28/12/2006

VISTO la Ley Nº 26.078 aprobatoria del Presupuesto General de la Administración Pública Nacional para el ejercicio 2006, los Decretos Nº 491 de fecha 12 de marzo de 2002, Nº 993 del 27 de mayo de 1991 (T.O. 1995), Nº 70 de fecha 31 de enero de 2005 y Nº 1768 de fecha 29 de diciembre de 2005 y lo solicitado mediante el Expediente Nº 34.386/2006 del registro del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO, y

CONSIDERANDO:

Que por el Decreto Nº 70/05 se han designado transitoriamente a partir del 1º de enero de 2005, en la Planta Permanente de la DIRECCION NACIONAL DEL ANTARTICO, dependiente del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO, a los agentes que se detallan en el Anexo I al mencionado Decreto.

Que las designaciones transitorias aludidas en el primer considerando fueron renovadas mediante el Decreto Nº 1768/05.

Que el MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO conforme a la necesidad de no afectar la continuidad de la actividad científica y logística que desarrolla la REPUBLICA ARGENTINA en el Continente Antártico y el reiterado compromiso del Gobierno Nacional de mantener vigentes los acuerdos internacionales contraídos en virtud del Tratado Antártico y sus protocolos adicionales, requiere la prórroga de las coberturas transitorias hasta tanto se adopten los recaudos dispuestos mediante los sistemas de selección previstos en el SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA (SI.NA.P.A.) en virtud del Decreto Nº 993/91 (T.O. 1995).

Que mediante el dictado del Decreto Nº 491/02, se dispuso que toda designación, asignación de funciones, promoción y reincorporación de personal en el ámbito de la Administración Pública centralizada y descentralizada, será efectuada por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, a propuesta de la Jurisdicción o Entidad correspondiente.

Que han tomado la intervención que les compete la Dirección de Capacitación y Evaluación del Personal SI.NA.P.A., la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Dirección General de Administración, la Subsecretaría de Coordinación y Cooperación Internacional y la Secretaría de Relaciones Exteriores del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO.

Que la presente medida se dicta en virtud de las atribuciones emergentes del artículo 99, incisos 1. y 7. de la CONSTITUCION NACIONAL y de lo dispuesto por el artículo 1º del Decreto Nº 491/02.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º — Danse por prorrogadas a partir del 5 de junio de 2006, fecha establecida por el Decreto Nº 1768/05, y por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días hábiles las designaciones transitorias, en la planta permanente de la DIRECCION NACIONAL DEL ANTARTICO dependiente del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO, de los agentes detallados en el Anexo I, el cual forma parte del presente, en el nivel escalafonario que en cada caso se indica, con carácter de excepción a lo dispuesto en el Título III - Capítulo II - del Anexo I del Decreto Nº 993/91 (T.O. 1995).

Art. 2º — Los cargos involucrados deberán ser cubiertos conforme los sistemas de selección previstos por el SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA —Decreto Nº 993/91 (T.O. 1995)— en el término de CIENTO OCHENTA (180) días hábiles contados a partir de la fecha indicada en el artículo 1º.

Art. 3º — El gasto que demande el cumplimiento del presente Decreto se imputará a las partidas específicas del presupuesto del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO para el ejercicio 2006.

Art. 4º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Jorge E. Taiana.

ANEXO I

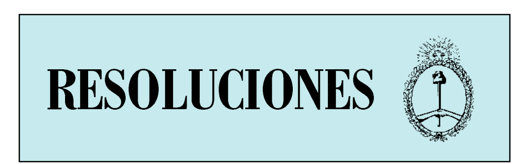
DIRECCION NACIONAL DEL ANTARTICO

AGRUPAMIENTO GENERAL

Apellido y Nombres	Tipo y Nro. Documento	Categoría	Grado	Puesto
ACOSTA, AMADO JOSE	DNI 17.260.758	D	0	Responsable de mesa de entrada, salida y archivo.
ALAGIA, PABLO ADRIAN	DNI 21.918.408	D	0	Asistente en tareas de difusión
BEYER, PATRICIA LAURA	DNI 12.719.717	D	0	Asistente administrativo en tareas de planeamiento
BRUSA, HORACIO LUIS	DNI 4.437.537	D	0	Asistente administrativo en compras y contrataciones
BUSTO, GASTON LUIS	DNI 23.251.653	D	0	Asistente en tareas logísticas especializado en almacenamiento y abastecimiento
CAFARELLI, CLAUDIA SUSANA ALBA	DNI 13.364.564	D	0	Asistente en publicaciones especializado en redacción y diseño
CANZ, MARIA FLORENCIA	DNI 18.487.467	D	0	Secretaria Privada
CODINA, PATRICIA NOEMI	DNI 18.422.891	D	0	Asistente en tareas logísticas especializado en almacenamiento y abastecimiento
COPPOLA, WALTER HUGO	DNI 20.300.875	D	0	Asistente administrativo de mesa de entrada, salida y archivo
GENEZ, NILDA ALICIA	DNI 20.717.853	D	0	Asistente administrativo en tareas de planeamiento
GERAGHTY, PATRICIO BERNARDO	DNI 16.054.108	D	0	Asistente en publicaciones especializado en preimpresión
GUTIERREZ, CARLOS RODOLFO	DNI 14.862.885	D	0	Asistente en tareas logísticas
HURTADO, JORGE ALBERTO	DNI 11.420.964	D	0	Asistente en tareas logísticas
LUSKY, JORGE CARLOS	DNI 11.938.843	D	0	Ayudante especializado en exploración polar aplicado en geociencias antárticas.
OCHOA, HECTOR ADOLFO	DNI 14.840.079	C	0	Responsable de laboratorio de electrónica
OUDIN, MARIA EUGENIA	DNI 11.478.566	D	0	Secretaria Privada
PEDREIRA, DANIEL ALBERTO	DNI 11.890.797	D	0	Asistente en tareas logísticas
PINTO, FRANCISCO JAVIER	DNI 25.426.968	D	0	Ayudante de laboratorio de electrónica
POLICASTRO, SERGIO FABIAN	DNI 16.511.305	B	0	Responsable de difusión de actividades antárticas
RODRIGUEZ, GUSTAVO ALBERTO	DNI 20.592.621	D	0	Ayudante especializado en geofísica geodesia antártica.
RODRIGUEZ, HORACIO OSCAR	DNI 18.248.304	D	0	Ayudante de laboratorio de electrónica
RODRIGUEZ, SILVIA ALEJANDRA	DNI 18.529.204	D	0	Ayudante especializado en oceanografía biológica
SCLANI, ANA MARIA	DNI 5.886.618	D	0	Responsable en tareas de personal
SIMINOFF, MATIAS ADRIAN	DNI 26.166.292	D	0	Asistente administrativo de mesa de entrada, salida y archivo.
TORRES, DANIEL ALFREDO	DNI 16.708.096	D	0	Asistente en tareas logísticas
ULRICH, ALEJANDRO GUSTAVO	DNI 22.240.706	D	0	Ayudante especializado en oceanografía física
VACA, MARIA EUGENIA	DNI 20.775.531	D	0	Asistente administrativo en tareas de planeamiento
VACA FERNANDEZ, MARIA JOSE	DNI 12.100.383	D	0	Asistente especializado en logística antártica
VILA, LUIS GUSTAVO	DNI 13.072.058	D	0	Ayudante especializado en ictiología antártica
VOGET, GUSTAVO ADOLFO	L.E. 4.412.292	D	0	Asistente administrativo en tareas logísticas
WEBER, MARTIN RODOLFO	DNI 22.518.623	D	0	Asistente administrativo

AGRUPAMIENTO CIENTIFICO TECNICO

Apellido y Nombres	Tipo y Nro. Documento	Categoría	Grado	Puesto
ACERO, JOSE MARIA	DNI 11.410.817	B	0	Coordinador de Políticas Ambientales.
ALVAREZ, ANTONIO DOMINGO	DNI 11.868.625	C	0	Investigador en desarrollo tecnológico de bases antárticas
BORTNIK, ROBERTO ARTURO	DNI 11.794.403	C	0	Investigador en psicología
CARLINI, ALEJANDRO RICARDO	DNI 16.504.881	B	0	Jefe de Proyecto en conservación y manejo de los recursos vivos antárticos
CASAUX, RICARDO	DNI 12.766.920	B	0	Jefe de Proyecto en biología reproductiva y alimentaria de vertebrado e ictiófagos.
CONCHEYRO, GRACIELA ANDREA	DNI 16.725.489	D	0	Investigador en geología, especializado en micro paleontología antártica.
CORIA, NESTOR RUBEN	DNI 10.918.111	B	0	Jefe de Proyecto en ecología trófica de aves marinas antárticas
CURTOSI, ANTONIO	DNI 12.702.382	C	0	Investigador de ciencias del ambiente en Antártida.
GAONA, DANIEL OSVALDO	DNI 12.798.420	D	0	Ayudante especializado en desarrollos tecnológicos.
GOMEZ IZQUIERDO, DIEGO RAFAEL	DNI 23.974.891	D	0	Ayudante especializado en geociencias antárticas.
MERCURI, GUILLERMO	DNI 14.576.682	C	0	Investigador en biología especialidad bentos.
MONTALTI, DIEGO	DNI 14.020.197	C	0	Investigador en enfermedades de aves marinas antárticas.
ORGEIRA, TOMAS JOSE LUIS	DNI 13.051.689	C	0	Investigador en ecología trófica de aves marinas antárticas.
ORTUZAR, PATRICIA VERONICA	DNI 24.788.064	D	0	Investigador en regulación ambiental en el Continente Antártico
QUARTINO, MARIA LILIANA	DNI 16.912.221	C	0	Investigador en oceanografía biológica - bentos
SALA, HERNAN EDGARDO	DNI 20.493.144	C	0	Investigador en temas glaciológicos
SANCHEZ, RODOLFO ANDRES	DNI 17.930.567	B	0	Jefe de Programa de Gestión Ambiental y Turismo.
SANTILLANA, SERGIO NESTOR	DNI 13.754.809	B	0	Jefe de Proyecto en geología antártica especializado en sedimentología, estratigrafía y paleontología del paleógeno de la Cuenca James Ross.
SCHLOSS, IRENE	DNI 14.952.766	C	0	Investigador en oceanografía biológica - plancton.
TOSONOTTO, GABRIELA VIVIANA	DNI 14.515.702	C	0	Investigador en oceanografía física.
VIVEQUIN, SANDRA MARIA	DNI 16.477.870	C	0	Investigador en biología pesquera.



Comisión Nacional de Trabajo Agrario

SALARIOS

Resolución 11/2007

Fíjanse las remuneraciones para el personal permanente o transitorio que se desempeña en la actividad de cosecha y empaque de batata, en las provincias de Buenos Aires y La Pampa.

Bs. As., 13/4/2007

VISTO, el Expediente Nº 1.209.264/07 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

CONSIDERANDO:

Que, en el citado expediente obra copia del Acta Nº 144 de fecha 27 de Febrero de 2007 mediante la cual la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 2 eleva un Acta Acuerdo de la Subcomisión de Cosecha y empaque de Batata en la que se aprueban las remuneraciones mínimas para el personal que se desempeña en las tareas de COSECHA Y EMPAQUE DE BATATA en las provincias de Buenos Aires y La Pampa.

Que, considerada la mencionada propuesta y analizados los antecedentes respectivos, las representaciones sectoriales, con los votos negativos de los representantes de FEDERACION AGRARIA ARGENTINA y CONFEDERACIONES RURALES ARGENTINAS, y la abstención de los representantes del MINISTERIO DE ECONOMIA y PRODUCCION, de CONINAGRO y SOCIEDAD RURAL ARGENTINA, se procede a su determinación.

Que, en consecuencia corresponde hacer uso de las facultades conferidas por el artículo 86 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la Ley 22.248.

Por ello;

LA COMISION NACIONAL
DE TRABAJO AGRARIO
RESUELVE:

Artículo 1º — Fíjanse las remuneraciones para el personal permanente o transitorio que se desempeña en la actividad de COSECHA Y EMPAQUE DE BATATA en las provincias de BUENOS AIRES y LA PAMPA, con vigencia a partir del 1º de marzo de 2007, que a continuación se detallan:

TRABAJO DE RECOLECCION:

En Bines cada 50 kgs.	$ 1.00
Bolsa hasta 47 kgs.	$ 1.33
Bolsa papera 48 a 52 kg. Embolsar y cargar	$ 1.68
Bolsa batatera de 52 Vi a 58 kg. Embolsar y cargar	$ 1.84
Engavillar solamente	$ 0.23
Cosida bolsa grande	$ 0.23
Cargar bolsa papera batatera 48 a 52 kg	$ 0.25
Cargar bolsa batatera más de 52 Kg.	$ 0.42
Semilla por bolsa 52 ½ a 58 kg.	$ 2.00
Bolsa para apilar 52 ½ a 58 kg. (cargada sin vista y sin coser)	$ 1.00

TRABAJO DE LAVADERO: Por Bolsa

Bolsa chica boca redonda	$ 0.76
Bolsa con vista cosida a mano	$ 0.64
Bolsa cosida a máquina o con alambre hasta 20 kg.	$ 0.34
Bolsa papera lavadero cosida a mano	$ 0.77
Cargada bolsa chica	$ 0.11
Transbordo de lavadero bolsa papera	$ 0.21
Bolsa chica cosida a máquina volcada con bines	$ 0.25
Bolsa chica con vista cosida a mano volcada con bines	$ 0.55
Volcar solamente en lavadero	$ 0.24
Bolsa cosida a máquina o gancho hasta 15 kg.	$ 0.25

Se deja establecido que el valor para las bolsas de mayor peso que el establecido en la presente escala, se calculará a razón de $ 0,01 por Kg.

Art. 2º — Los salarios básicos indicados en la escala que la presente aprueba, absorberán hasta su concurrencia los mayores importes que estén abonando los empleadores por decisión voluntaria o por acuerdo de partes.

Art. 3º — El personal para la realización de las labores a que se refiere la presente Resolución será solicitado por los empleadores a las Bolsas de trabajo de las seccionales de la Unión Argentina de trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) del lugar de la producción o de donde deben llevarse a cabo las tareas de conformidad a lo previsto en la Resolución CNTR Nº 81 de fecha 22 de mayo de 1973.

Art. 4º — La Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) se obliga a suministrar el personal solicitado por las empresas organizando en cuadrillas fijas para cada una de ellas, a los efectos de evitar el continuo adiestramiento del personal, la complejidad administrativa y de costos que emerge de la rotación diaria del personal.

Art. 5º — Lo establecido en el artículo precedente no altera las facultades del empleador de organización y dirección de las distintas tareas que se desarrollaren en los establecimientos, y que el Régimen Nacional de Trabajo Agrario le asigna.

Art. 6º — Las remuneraciones establecidas no llevan la parte proporcional correspondiente al sueldo anual complementario.

Art. 7º — Las remuneraciones resultantes de la aplicación de la presente, serán objeto de los aportes y contribuciones previstas por las leyes previsionales y asistenciales y de las retenciones por cuotas sindicales ordinarias cuando así correspondiere.

Art. 8º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Guillermo E. J. Alonso Navone. — José M. Iñíguez. — Alfredo Megna. — Francisco Guerrieri. — Guillermo Giannasi. — Miguel A. Giraudo. — Ricardo Grimau. — Jorge Herrera. — Oscar H. Gil.

Comisión Nacional de Trabajo Agrario

SALARIOS

Resolución 12/2007

Fíjanse las remuneraciones mínimas para el personal permanente y no permanente ocupado en los lavaderos de verduras, en jurisdicción de la Comisión Asesora Regional Nº 5, para la provincia de Córdoba.

Bs. As., 13/4/2007

VISTO, el expediente Nº 1.205.399/07 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

CONSIDERANDO:

Que, en el citado expediente obra copia del Acta de fecha 7 de diciembre de 2006, mediante la cual la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 5 eleva una propuesta de remuneraciones mínimas para el personal permanente y no permanente ocupado en los Lavaderos de Verdura en el ámbito de la Provincia de CORDOBA.

Que considerada la mencionada propuesta y analizados los antecedentes respectivos, las representaciones sectoriales consideran oportuno establecer salarios para la actividad.

Que habiendo coincidido las representaciones sectoriales en cuanto al monto de las remuneraciones, con el voto negativo del representante de FEDERACION AGRARIA ARGENTINA y la sola abstención del representante de CONFEDERACIONES RURALES ARGENTINAS, debe procederse a su determinación.

Que, en consecuencia, corresponde hacer uso de las facultades conferidas por el artículo 86 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la Ley 22.248.

Por ello;

LA COMISION NACIONAL
DE TRABAJO AGRARIO
RESUELVE:

Artículo 1º — Fíjanse las remuneraciones mínimas para el personal permanente y no permanente ocupado en los LAVADEROS DE VERDURA las que tendrán vigencia a partir del 1º de abril de 2007, en jurisdicción de la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 5, para la Provincia de CORDOBA, que a continuación se detallan:

REMUNERACIONES:

Bolsa de zanahoria común x 18 kgs.	$ 0.45
Bolsa de zanahoria común x 10 kgs.	$ 0.25
Bolsa de zanahoria extra x 19 kgs.	$ 0.40
Bolsa de zanahoria fraccionada x 10 kgs.	$ 0.25
Bolsa de zanahoria fraccionada x 20 kgs	$ 0.50
Bolsa de zanahoria extra x 10 kgs	$ 0.25
Bolsa de batata x 19 kgs.	$ 0.40
Bolsa de batata x 10 kgs.	$ 0.25
Bolsa de papa lavada x 28 kgs.	$ 0.60
Trasbordo de bolsa grande con cinta	$ 0.35
Trasbordo de bolsa grande sin cinta	$ 0.40
Trasbordo de bolsa de galpón a cámara con cinta	$ 0.20
Trasbordo de bolsa de galpón a cámara sin cinta	$ 0.25
Carga de camión de cámara o galeón con cinta	$ 0.20
Carga de camión de chamarra o galpón sin cinta	$ 0.25
Encargado de lavadero (remuneración mensual mínima)	$ 950.-

*Ante falta de materia prima se debe garantizar un mínimo de 800 bolsas por quincena.

Art. 2º — Los salarios básicos indicados en la escala que la presente aprueba, absorberán hasta su concurrencia los mayores importes que estén abonando los empleadores por decisión voluntaria o por acuerdo de partes.

Art. 3º — Las remuneraciones resultantes de la aplicación de la presente, serán objeto de los aportes y contribuciones previstas por las leyes previsionales y asistenciales y de las retenciones por cuotas sindicales ordinarias cuando así correspondiere.

Art. 4º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Guillermo E. J. Alonso Navone. — José M. Iñíguez. — Alfredo Megna. — Francisco Guerrieri. — Guillermo Giannasi. — Miguel A. Giraudo. — Ricardo Grimau. — Jorge Herrera. — Oscar H. Gil. — Mario Burgueño Hoesse. — Ernesto R. Ayala.

Comisión Nacional de Trabajo Agrario

SALARIOS

Resolución 13/2007

Fíjase la remuneración para el personal que realiza tareas de vacunador a destajo.

Bs. As., 13/4/2007

VISTO el Expediente Nº 1.191.084/06 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y,

CONSIDERANDO:

Que en el citado Expediente obra copia de una presentación de la entidad sindical UNION ARGENTINA DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES mediante la cual solicitan una actualización de las remuneraciones mínimas para los trabajadores que se desempeñan a destajo en la categoría laboral “Vacunador” establecida en el artículo 3º de la Resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario Nº 9 de fecha 29 de agosto de 2001.

Que las remuneraciones para el personal que realiza dichas tareas y percibe su remuneración de modo mensual se han actualizado, conforme lo determina el artículo 2º de la citada Resolución, en función a los incrementos observados por la categoría “peón especializado”.

Que atento al tiempo transcurrido sin que las citadas remuneraciones se hubieran modificado, se aprueba la presente con la abstención del representante del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION y con los votos negativos de los representantes de CONINAGRO, CONFEDERACIONES RURALES ARGENTINAS Y SOCIEDAD RURAL ARGENTINA.

Que en consecuencia corresponde hacer uso de las facultades conferidas por el artículo 86º del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la Ley 22.248.

Por ello,

LA COMISION NACIONAL
DE TRABAJO AGRARIO
RESUELVE:

Artículo 1º — Fíjase en $ 0.33 (TREINTA Y TRES CENTAVOS DE PESO) por animal vacunado, la remuneración que percibe el personal que realiza tareas de “vacunador” a destajo, estimándose una vacunación promedio de 190 animales en una jornada de 8 (ocho) horas.

Art. 2º — La remuneración mensual mínima para dicha categoría será la misma que la remuneración máxima para la categoría de “peón especializado”, establecida en las distintas jurisdicciones donde tenga lugar la actividad de vacunación.

Art. 3º — Las remuneraciones a que se refiere la presente Resolución están sujetas a los aportes y contribuciones que fijan las leyes previsionales y de riesgos del trabajo así como, en su caso, a las retenciones por cuotas sindicales ordinarias.

Art. 4º — Las condiciones generales de trabajo en la actividad serán las contenidas en el Título II —Personal No Permanente—, del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la Ley 22.248.

Art. 5º — Los trabajadores contratados en el marco de la presente Resolución que continuarán prestando sus servicios luego de transcurridos los primeros noventa (90) días de su contratación, adquirirán estabilidad y su antigüedad se computará a todos los efectos, desde el día en que se hubiera iniciado la relación laboral.

Art. 6º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Guillermo E. J. Alonso Navone. — José M. Iñíguez. — Alfredo Megna. — Francisco Guerrieri. — Guillermo Giannasi. — Miguel A. Giraudo. — Ricardo Grimau. — Jorge Herrera. — Oscar H. Gil. — Mario Burgueño. — Ernesto R. Ayala.

Comisión Nacional de Trabajo Agrario

SALARIOS

Resolución 14/2007

Fíjanse las remuneraciones para el personal ocupado en las tareas de arrancado de plantines de frutilla, en jurisdicción de la Comisión Asesora Regional Nº 6, para las provincias de Mendoza y San Juan.

Bs. As., 13/4/2007

VISTO, el expediente Nº 1-217-272.265/07 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

CONSIDERANDO:

Que, en el citado expediente obra copia del Acta Nº 2 de fecha 23 de marzo de 2007 mediante la cual la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 6 eleva un acuerdo en el que se aprueban remuneraciones para el personal que se desempeña en las tareas de ARRANCADO DE PLANTINES DE FRUTILLAS en las provincias de MENDOZA Y SAN JUAN.

Que analizados los antecedentes respectivos y habiendo coincidido las representaciones sectoriales en cuanto al monto de las remuneraciones con la abstención de los representantes de CONINAGRO, CONFEDERACIONES RURALES ARGENTINAS y FEDERACION AGRARIA ARGENTINA, debe procederse a su determinación.

Que, en consecuencia, corresponde hacer uso de las facultades conferidas por el artículo 86 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la Ley 22.248.

Por ello,

LA COMISION NACIONAL
DE TRABAJO AGRARIO
RESUELVE:

Artículo 1º — Fíjanse las remuneraciones para el personal ocupado en las tareas de ARRANCADO DE PLANTINES DE FRUTILLA, las que tendrán vigencia a partir del 1º de abril de 2007, en jurisdicción de la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 6 para las Provincias de MENDOZA y SAN JUAN, que a continuación se detallan:

	POR DIA SIN COMIDA
ARRANCADOR	$ 42.00

Art. 2º — Los salarios establecidos en el artículo 1º llevan incluido la parte proporcional correspondiente al Sueldo Anual Complementario.

Art. 3º — El CINCO POR CIENTO (5%) de indemnización sustitutiva por vacaciones establecido por el artículo 80º del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la ley 22.248, deberá abonarse conforme lo prescripto en el citado artículo.

Art. 4º — Los salarios básicos indicados en la escala que la presente aprueba, absorberán hasta su concurrencia los mayores importes que estén abonando los empleadores por decisión voluntaria o por acuerdo de partes.

Art. 5º — Las remuneraciones resultantes de la aplicación de la presente resolución, serán objeto de los aportes y contribuciones previstas por las leyes previsionales y asistenciales y de las retenciones por cuotas sindicales ordinarias. En caso de aportes y contribuciones a obras sociales y entidades similares, los mismos se limitarán a lo previsto en las leyes vigentes en la materia.

Art. 6º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Guillermo E. J. Alonso Navone. — José M. Iñíguez. — Alfredo Megna. — Francisco Guerrieri. — Guillermo Giannasi. — Miguel A. Giraudo. — Ricardo Grimau. — Jorge Herrera. — Oscar H. Gil. — Mario Burgueño Hoesse. — Ernesto R. Ayala.

Comisión Nacional de Trabajo Agrario

SALARIOS

Resolución 15/2007

Fíjanse para las remuneraciones para el personal ocupado en las tareas de siembra y transplante de ajos y cebollas, en jurisdicción de la Comisión Asesora Regional Nº 6, para las provincias de Mendoza y San Juan.

Bs. As., 13/4/2007

VISTO, el expediente Nº 2-217-272.265/07 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

CONSIDERANDO:

Que, en el citado expediente obra copia del Acta Nº 2 de fecha 23 de marzo de 2007 mediante la cual la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 6 eleva un acuerdo en el que se aprueban remuneraciones para el personal que se desempeña en las tareas de SIEMBRA Y TRANSPLANTE DE AJOS Y CEBOLLAS en las provincias de MENDOZA Y SAN JUAN.

Que analizados los antecedentes respectivos y habiendo coincidido las representaciones sectoriales en cuanto al monto de las remuneraciones con la abstención de los representantes de CONINAGRO, CONFEDERACIONES RURALES ARGENTINAS y FEDERACION AGRARIA ARGENTINA, debe procederse a su determinación.

Que, en consecuencia, corresponde hacer uso de las facultades conferidas por el artículo 86 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la Ley 22.248.

Por ello,

LA COMISION NACIONAL
DE TRABAJO AGRARIO
RESUELVE:

Artículo 1º — Fíjanse las remuneraciones para el personal ocupado en las tareas de SIEMBRA Y TRANSPLANTE DE AJOS Y CEBOLLAS, las que tendrán vigencia a partir del 1º de abril de 2007, en jurisdicción de la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 6 para las Provincias de MENDOZA y SAN JUAN, que a continuación se detallan:

	POR DIA CON SAC
- Sembrador o Transplantador	$ 42.00
A DESTAJO	
- Por 1000 (mil) plantines de cebollas transplantados	$ 2.10.-
- Por surco 100 metros de ajo	$ 2.10.-

Art. 2º — Los salarios establecidos en el artículo 1º llevan incluido la parte proporcional correspondiente al Sueldo Anual Complementario.

Art. 3º — El CINCO POR CIENTO (5%) de indemnización sustitutiva por vacaciones establecido por el artículo 80º del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la ley 22.248, deberá abonarse conforme lo prescripto en el citado artículo.

Art. 4º — Los salarios básicos indicados en la escala que la presente aprueba, absorberán hasta su concurrencia los mayores importes que estén abonando los empleadores por decisión voluntaria o por acuerdo de partes.

Art. 5º — Las remuneraciones resultantes de la aplicación de la presente resolución, serán objeto de los aportes y contribuciones previstas por las leyes previsionales y asistenciales y de las retenciones por cuotas sindicales ordinarias. En caso de aportes y contribuciones a obras sociales y entidades similares, los mismos se limitarán a lo previsto en las leyes vigentes en la materia.

Art. 6º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Guillermo E. J. Alonso Navone. — José M. Iñíguez. — Alfredo Megna. — Francisco Guerrieri. — Guillermo Giannasi. — Miguel A. Giraudo. — Ricardo Grimau. — Jorge Herrera. — Oscar H. Gil. — Mario Burgueño Hoesse. — Ernesto R. Ayala.

Comisión Nacional de Trabajo Agrario

SALARIOS

Resolución 16/2007

Fíjanse las remuneraciones para el personal ocupado en las tareas de plantación y tala de forestales, en jurisdicción de la Comisión Asesora Regional Nº 6, para las provincias de Mendoza y San Juan.

Bs. As., 13/4/2007

VISTO, el expediente Nº 2-217-272.265/07 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

CONSIDERANDO:

Que, en el citado expediente obra copia del Acta Nº 2 de fecha 23 de marzo de 2007 mediante la cual la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 6 eleva un acuerdo en el que se aprueban remuneraciones para el personal que se desempeña en las tareas de PLANTACION Y TALA DE FORESTALES en las provincias de MENDOZA Y SAN JUAN.

Que analizados los antecedentes respectivos, se aprueba la presente con la abstención de los representantes de CONINAGRO, CONFEDERACIONES RURALES ARGENTINAS, SO-

CIEDAD RURAL ARGENTINA y FEDERACION AGRARIA ARGENTINA, debe procederse a su determinación.

Que, en consecuencia, corresponde hacer uso de las facultades conferidas por el artículo 86 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la Ley 22.248.

Por ello,

LA COMISION NACIONAL
DE TRABAJO AGRARIO
RESUELVE:

Artículo 1º — Fíjanse las remuneraciones para el personal ocupado en las tareas de PLANTACION Y TALA DE FORESTALES, las que tendrán vigencia a partir del 1º de abril de 2007, en jurisdicción de la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 6 para las Provincias de MENDOZA y SAN JUAN, que a continuación se detallan:

	POR DIA SIN COMIDA
Tareas de plantación de forestales	$ 42.00.-
Tareas de tala de forestales	$ 44.50.-

Art. 2º — Los salarios establecidos en el artículo 1º llevan incluido la parte proporcional correspondiente al Sueldo Anual Complementario.

Art. 3º — El CINCO POR CIENTO (5%) de indemnización sustitutiva por vacaciones establecido por el artículo 80º del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la ley 22.248, deberá abonarse conforme lo prescripto en el citado artículo.

Art. 4º — Los salarios básicos indicados en la escala que la presente aprueba, absorberán hasta su concurrencia los mayores importes que estén abonando los empleadores por decisión voluntaria o por acuerdo de partes.

Art. 5º — Las remuneraciones resultantes de la aplicación de la presente resolución, serán objeto de los aportes y contribuciones previstas por las leyes previsionales y asistenciales y de las retenciones por cuotas sindicales ordinarias. En caso de aportes y contribuciones a obras sociales y entidades similares, los mismos se limitarán a lo previsto en las leyes vigentes en la materia.

Art. 6º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Guillermo E. J. Alonso Navone. — José M. Iñíguez. — Alfredo Megna. — Francisco Guerrieri. — Guillermo Giannasi. — Miguel A. Giraudo. — Ricardo Grimau. — Jorge Herrera. — Oscar H. Gil. — Mario Burgueño Hoesse. — Ernesto R. Ayala.

Comisión Nacional de Trabajo Agrario

TRABAJO AGRARIO

Resolución 17/2007

Establécense medidas en relación con la provisión de equipos de trabajo para el personal que se desempeña en tareas no permanentes en el marco del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, en jurisdicción de la Comisión Asesora Regional Nº 2, para las provincias de Buenos Aires y La Pampa.

Bs. As., 19/4/2007

VISTO el Expediente Nº 1.214.460/07 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

CONSIDERANDO:

Que en el citado expediente obra copia del Acta Nº 145/07 de fecha 30 de marzo de 2007, mediante la cual la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 2 elevó a consideración de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario una propuesta referida a la provisión de Ropa de Trabajo para el personal no permanente que se desempeña en el marco del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la ley 22.248, en jurisdicción de la provincias de BUENOS AIRES y LA PAMPA.

Que considerada dicha propuesta, y habiendo coincidido las representaciones sectoriales, con la abstención de los representantes del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION y de la SECRETARIA DE AGRICULTURA, GANADERIA, PESCA Y ALIMENTOS, debe procederse a su aprobación.

Que, en consecuencia, corresponde hacer uso de las facultades conferidas por el artículo 86 de la Ley 22.248.

Por ello,

LA COMISION NACIONAL
DE TRABAJO AGRARIO
RESUELVE:

Artículo 1º — Establecer como obligatoria la provisión de hasta un máximo de dos (2) EQUIPOS DE TRABAJO por año para el personal que se desempeña en tareas no permanentes en el marco del Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley 22.248) y en jurisdicción de la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 2 para las provincias de BUENOS AIRES y LA PAMPA.

Art. 2º — Los equipos mencionados en el artículo anterior estarán compuestos por:

a) Para tractoristas y mecánicos tractoristas: un mameluco y par de calzado adecuados a la actividad.

b) Para el resto de las categorías laborales: una camisa, un pantalón y calzado adecuados a la actividad.

c) Para todos los trabajadores que realicen tareas a la intemperie en condiciones climáticas de lluvia, rocío fuerte o suelo barroso: una capa impermeable y botas para lluvia. Este equipo será devuelto a la empresa luego de su utilización.

Art. 3º — La utilización del equipo de trabajo será obligatoria para el trabajador durante su jornada laboral y sólo podrá retirarse de la empresa para su higienización.

Art. 4º — Tendrán derecho a recibir estos equipos los trabajadores no permanentes cuya antigüedad mínima en ese empleo sea de 4 (cuatro) meses cumplidos con el mismo empleador, sea de manera continua o discontinua, y se efectivizará su entrega con el pago del salario correspondiente al cuarto mes.

Art. 5º — Para el cómputo de dicha antigüedad se tendrán en cuenta los datos consignados en la libreta de inscripción del RENATRE, los que deberán ser actualizados por cada uno de los empleadores para los cuales el trabajador preste servicios.

Art. 6º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial, y archívese. — Guillermo E. J. Alonso Navone. — José M. Iñíguez. — Alfredo Megna. — Francisco Guerrieri. — Guillermo Giannasi. — Miguel A. Giraudo. — Ricardo Grimau. — Jorge Herrera. — Oscar H. Gil. — Ernesto R. Ayala. — Mario Burgueño Hoesse.

Comisión Nacional de Trabajo Agrario

SALARIOS

Resolución 18/2007

Fíjanse las remuneraciones para el personal ocupado en las tareas de cultivo de hongos comestibles, en el ámbito de la Comisión Asesora Regional Nº 5, para la provincia de Córdoba.

Bs. As., 20/4/2007

VISTO, el Expediente Nº 1.213.738/07 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y

CONSIDERANDO:

Que en el citado expediente obra copia del Acta de fecha 28 de marzo de 2007 de la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 5 mediante la cual se eleva a la COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO un acuerdo en el que se aprueban las remuneraciones mínimas para el personal ocupado en las tareas de CULTIVO DE HONGOS COMESTIBLES para la provincia de CORDOBA.

Que habiendo coincidido los representantes sectoriales en cuanto a su procedencia, se precede a su aprobación.

Que en consecuencia corresponde hacer uso de las facultades conferidas por el artículo 86 del REGIMEN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO anexo a la Ley Nº 22.248.

Por ello,

LA COMISION NACIONAL
DE TRABAJO AGRARIO
RESUELVE:

Artículo 1º — Fíjanse las remuneraciones mínimas para los trabajadores ocupados en las tareas de CULTIVO DE HONGOS COMESTIBLES en el ámbito de la Comisión Asesora Regional (C.A.R.) Nº 5, con vigencia a partir del 1º de abril de 2007, para la Provincia de CORDOBA que se detallan a continuación;

	POR MES $	POR DIA $	POR KILO $
Trabajador no calificado	913,31	36,52	
Trabajador semi calificado	957,45	38,50	
Trabajador Calificado	1.034,59	41,74	
Especializado	1.106,16	44,92	
Capataz	1.135,15	46,19	
Encargado	1.152,36	46,95	
Supervisor	1.350,35		
Cosechador no permanente			0,515
Empacador no permanente			0,486

Art. 2º — Se establece un PREMIO POR REDUCCION DEL AUSENTISMO: consistente en un diez por ciento (10%) de la suma total a percibir en el mes que corresponda de conformidad a la siguiente reglamentación.

Se pierde cuando el trabajador faltara un día a su labor en forma injustificada o llegara más de cinco días más de treinta minutos tarde durante el mes. No se pierde, cuando el trabajador cumpla funciones gremiales, cuando estuviera convaleciente de un accidente de trabajo, cuando faltare por enfermedad inculpable debidamente acreditada, cuando concurriere a donar sangre y presentara el certificado que lo acreditare, por fallecimiento de padre, madre, hermano, cónyuge o persona con la que conviviere en aparente matrimonio o hijos.

Art. 3º — Se establece un PREMIO POR PRODUCTIVIDAD: se liquidará conforme se detalla a continuación:

COSECHA A GRANEL

A partir de los tres mil kilogramos (3000 kgs) mensuales un diez por ciento (10%) sobre el salario básico, de su recibo de sueldo correspondiente al mes que se liquida.

A partir de los tres mil quinientos kilogramos (3500 kgs) mensuales, un treinta por ciento (30%) sobre el salario básico de su recibo de sueldo correspondiente al mes que se liquida.

A partir de los cuatro mil kilogramos (4000 kgs) mensuales un cuarenta por ciento (40%) sobre el salario básico de su recibo de sueldo correspondiente al mes que se liquida correspondiente.

COSECHA EN BANDEJA

A partir de doce kilogramos (12 kgs) por hora, un veinte por ciento (20%) sobre salario básico de su recibo de sueldo correspondiente al mes que se liquida.

A partir de catorce kilogramos (14 kgs) por hora, un cincuenta por ciento (50%) sobre el salario básico de su recibo de sueldo correspondiente al mes que se liquida.

Art. 4º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — José M. Iñíguez. — Alfredo Megna. — Francisco Guerrieri. — Guillermo Giannasi. — Miguel A. Giraudo. — Ricardo Grimau. — Jorge Herrera. — Oscar H. Gil. — Mario Burgueño Hoesse. — Ernesto R. Ayala.

Dirección General de Aduanas

ADUANAS

Resolución 23/2007

Prórroga. Habilitación Resguardo Jurisdiccional en la localidad de Olavarría, provincia de Buenos Aires.

Bs. As., 26/4/2007

VISTO la ACTUACION SIGEA Nº 12607-44-2004 del registro de la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, y

CONSIDERANDO:

Que por medio de la citada Actuación se solicitó la instalación y habilitación de un Resguardo Jurisdiccional en la Ciudad de OLAVARRIA, Provincia de BUENOS AIRES, jurisdicción de la División Aduana de NECOCHEA, dependiente de la Dirección Regional Aduanera BAHIA BLANCA.

Que la misma fue concedida por resolución Nº 30/2003 (DGA) del 24 de Octubre de 2003 (fs. 149/150), por el lapso de SEIS (6) meses, a petición del Sr. Intendente de la Municipalidad de OLAVARRIA, fundamentada en una iniciativa del sector empresarial asentado en la zona y regiones aledañas con el objeto de fortalecer y promover las diversas actividades productivas de las mismas.

Que la citada habilitación fue prorrogada en último término por resolución Nº 33/06 (DGA) del 5 de mayo de 2006 (fs. 366/367), por el lapso de DOCE (12) meses.

Que el resguardo jurisdiccional en cuestión, a la fecha viene desarrollando su funcionamiento en un predio cedido por la Municipalidad de OLAVARRIA, ubicado en la ex playa de camiones, sobre la Avenida Circunvalación Eva Duarte de Perón y Avenida Pueyrredón, de TRES MIL OCHOCIENTOS METROS CUADRADOS (3800 m2), conforme Contrato de comodato obrante a fs. 323 aprobado por Disposición Nº 87/2006 (AFIP) que luce a fs. 331/332.

Que a fs. 371/372, el Sr. Intendente Municipal de la Ciudad de OLAVARRIA solicita en tiempo y forma una prórroga por el término de UN (1) año de la habilitación del resguardo jurisdiccional oportunamente acordada, y manifiesta la iniciativa de poner en marcha a pleno una “Zona de Actividades Logísticas y Parque de Granos de Olavarría” que durante el pasado año vio iniciadas sus obras de infraestructura.

Que la prórroga de habilitación que corresponde conceder se encuentra supeditada al caudal de operaciones registradas y es al solo efecto de poder evaluar y meritular el volumen que deba ser controlado en el mismo, a fin de conceder su posible habilitación en carácter definitivo, teniendo en cuenta las condiciones originales de habilitación previstas en la Resolución 30/2003 (DGA).

Que en autos ha tomado la debida intervención la División Aduana de NECOCHEA, la Dirección Regional Aduanera BAHIA BLANCA, las Subdirecciones Generales Técnico Legal Aduanera y de Operaciones Aduaneras del Interior de la DIRECCION GENERAL DE ADUANAS.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el Artículo 9º, apartado 2, inciso n) del Decreto Nº 618 del 10 de julio de 1997.

Por ello,

EL DIRECTOR GENERAL
DE LA DIRECCION GENERAL DE ADUANAS
RESUELVE:

Artículo 1º — Prorrogar la habilitación otorgada al Resguardo Jurisdiccional en la localidad de OLAVARRIA, provincia de BUENOS AIRES, jurisdicción de la División Aduana de NECOCHEA, dependiente de la Dirección Regional Aduanera BAHIA BLANCA, mediante Resolución Nº 33/06 (DGA), por el término de DOCE (12) meses a contar desde el vencimiento del plazo conferido, con igual carácter e idéntico alcance.

Art. 2º — Regístrese. Comuníquese. Dése a la DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL para su publicación y publíquese en el Boletín de esta DIRECCION GENERAL. Tome conocimiento la Dirección Regional Aduanera BAHIA BLANCA y la División Aduana de NECOCHEA. — Ricardo Echegaray.

Secretaría de Hacienda

ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL

Resolución 133/2007

Autorízanse inscripciones en el Registro de Entidades creado por el Artículo 5º del Decreto Nº 691/2000.

Bs. As., 25/4/2007

VISTO el Expediente Nº S01:0117056/2007 del Registro del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, el Decreto Nº 691 de fecha 11 de agosto de 2000, y

CONSIDERANDO:

Que por el Decreto Nº 691 de fecha 11 de agosto de 2000 se aprobó un régimen de deducción de haberes para el cumplimiento de obligaciones de dar sumas de dinero del personal de la Administración Pública Nacional, facultando a la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION a dictar las normas interpretativas, aclaratorias y complementarias correspondientes.

Que en función de la facultad precedentemente referida la SECRETARIA DE HACIENDA dictó la Resolución Nº 353 de fecha 15 de septiembre de 2000 reglamentando el REGISTRO DE ENTIDADES y aclarando el contenido y alcance de la documentación a presentar, con el objeto de obtener su inscripción en el mismo, por parte de las entidades comprendidas.

Que la Resolución mencionada en el considerando precedente también estableció las formalidades que deben observar las entidades que requieran obtener el código de descuento correspondiente para poder operar en el marco del régimen ordenado por el Decreto Nº 691/00.

Que las Entidades “TANGER” COOPERATIVA DE CREDITO, VIVIENDA Y CONSUMO LIMITADA y “GREMICRED” COOPERATIVA DE CREDITO, CONSUMO, VIVIENDA, TURISMO Y SERVICIOS PUBLICOS LIMITADA han formalizado la solicitud de inscripción en el REGISTRO DE ENTIDADES requiriendo el respectivo código de descuento para poder brindar los servicios para los que se encuentran habilitadas según la documentación oportunamente acreditada.

Que se ha constatado que las entidades solicitantes han presentado los requerimientos exigidos por el Decreto Nº 691/00 y la Resolución de la SECRETARIA DE HACIENDA Nº 353/00, razón por la cual corresponde incorporarlas en el REGISTRO DE ENTIDADES y otorgarles el Código de Descuento.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas a la SECRETARIA DE HACIENDA por el Artículo 5º del Decreto Nº 691/00.

Por ello,

EL SECRETARIO
DE HACIENDA
RESUELVE:

Artículo 1º — Autorízase la inscripción en el REGISTRO DE ENTIDADES creado por el Artículo 5º del Decreto Nº 691 de fecha 11 de agosto de 2000, a las entidades que se indican en el Anexo I de la presente medida, otorgando a las mismas el código de descuento.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Carlos A. Mosse.

ANEXO I

DENOMINACION DE LA ENTIDAD	CODIGO DE DESCUENTO
“TANGER” COOPERATIVA DE CREDITO, VIVIENDA Y CONSUMO LIMITADA	51921 51922 51923 51925
“GREMICRED” COOPERATIVA DE CREDITO, CONSUMO, VIVIENDA, TURISMO Y SERVICIOS PUBLICOS LIMITADA	51932 51933 51934 51935

Ministerio de Economía y Producción

SEGUROS

Resolución 191/2007

Dase por prorrogado el plazo dispuesto por el Artículo 1º de la Resolución Nº 93/2007.

Bs. As., 30/3/2007

VISTO el Expediente Nº S01:0112274/2003 del Registro del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, la Ley Nº 13.003 y sus normas reglamentarias; los Decretos Nros. 1548 del 26 de mayo de 1977, 2715 del 29 de diciembre de 1993 y 1158 del 1 de octubre de 1998; las Resoluciones Nros. 256 del 21 de febrero de 1994, 413 bis del 27 de marzo de 1995, ambas del ex MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, 29 del 21 de diciembre de 2005, 50 del 31 de enero de 2007 y 93 del 28 de febrero de 2007, todas ellas del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, y

CONSIDERANDO:

Que la Administración del Seguro de Vida Colectivo Obligatorio se rige por lo dispuesto en el Contrato de Operatoria de Seguros suscripto entre el ESTADO NACIONAL y la CAJA DE SEGUROS DE VIDA SOCIEDAD ANONIMA.

Que dicho contrato expiraba originariamente el 31 de marzo de 1995 siendo prorrogado dicho plazo por la Resolución Nº 413 bis del 27 de marzo de 1995 del ex MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS hasta el 30 de setiembre de 1995.

Que a través de la Resolución Nº 29 del 21 de diciembre de 2005 del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION se amplió el plazo de prórroga dispuesto por el Artículo 1º de la Resolución Nº 374 del 1 de julio de 2005 del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION por el término de UN (1) año más computado a partir del 1 de enero de 2006 o hasta la eventual adjudicación definitiva del contrato de operatoria de seguros, lo que ocurriera primero.

Que vencido dicho plazo el contrato continuó vigente a través del dictado de sucesivas resoluciones que lo fueron prorrogando hasta el 28 de febrero de 2007 de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1º de la Resolución Nº 93 del 28 de febrero de 2007 del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION obrante a fojas 152/154.

Que en cumplimiento de la intimación cursada a través de la Carta Documento Nº 01616941 obrante a fojas 146 y su posterior prórroga de plazo conforme las Cartas Documento Nros. 1616970 y 1616968 que lucen a fojas 171/172 y cuyos avisos de recepción obran a fojas 182 y 183 respectivamente, el actual administrador ha suministrado un listado correspondiente a los organismos, entidades y jurisdicciones cuyos seguros administra acompañado a la Nota del 14 de marzo de 2007 obrante a fojas 174.

Que ante el inminente vencimiento del plazo estipulado en la Resolución Nº 93/07 del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION se hace necesario prorrogar la vigencia del contrato de marras hasta el 31 de diciembre de 2007 o hasta la eventual adjudicación definitiva del contrato de operatoria de seguros, lo que ocurriera primero.

Que mediante el Expediente Nº S01:0200814/2003 del Registro del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION se encuentra tramitando un proyecto de decreto por el cual se autoriza al MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION a llevar a cabo el procedimiento de selección destinado a la adjudicación del Contrato de Operatoria de Seguros del Régimen de Seguro Colectivo de Vida Obligatorio para todo el Personal de la Administración Pública Nacional.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION ha tomado la intervención que le compete.

Que la suscripta se encuentra facultada para dictar el presente acto en virtud del Artículo 17 del Decreto Nº 2715 del 29 de diciembre de 1993.

Por ello,

LA MINISTRA
DE ECONOMIA Y PRODUCCION
RESUELVE:

Artículo 1º — Dase por prorrogado el plazo dispuesto por el Artículo 1º de la Resolución Nº 93 del 28 de febrero de 2007 del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION hasta el 31 de diciembre de 2007 o hasta la eventual adjudicación definitiva del contrato de operatoria de seguros, lo que ocurriera primero.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Felisa Miceli.

Ministerio de Economía y Producción

PRESUPUESTO

Resolución 262/2007

Apruébase el Presupuesto del Ejercicio 2007 de Nación Factoring Sociedad Anónima, actuante en el área del Ministerio de Economía y Producción.

Bs. As., 24/4/2007

VISTO el Expediente Nº S01:0413751/2006 del Registro del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, y

CONSIDERANDO:

Que por el expediente mencionado en el Visto tramita la aprobación del Presupuesto del Ejercicio 2007 formulado por NACION FACTORING SOCIEDAD ANONIMA, actuante en el área del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION.

Que la Ley Nº 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional contiene en el Título II, Capítulo III, el Régimen Presupuestario de Empresas Públicas, Fondos Fiduciarios y Entes Públicos no comprendidos en la Administración Nacional.

Que obra en el expediente señalado, el informe favorable sobre la medida propiciada de la OFICINA NACIONAL DE PRESUPUESTO dependiente de la SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION.

Que el Artículo 49 de la mencionada ley y el Decreto Nº 1361 del 5 de agosto de 1994 por el cual se aprueba el Reglamento Parcial Nº 3 de la Ley Nº 24.156, determinan que es facultad de la suscripta la aprobación de la presente medida.

Por ello,

LA MINISTRA
DE ECONOMIA Y PRODUCCION
RESUELVE:

Artículo 1º — Apruébase el Presupuesto del Ejercicio 2007 de NACION FACTORING SOCIEDAD ANONIMA, actuante en el área del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, de acuerdo al detalle que figura en los Anexos I y II a la presente resolución, respectivamente.

Art. 2º — Estímase en la suma de PESOS DOCE MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS SESENTA ($ 12.367.260) los ingresos de operación y fíjase en la suma de PESOS SEIS MILLONES NOVENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO ($ 6.097.954) los gastos de operación, y como consecuencia de ello apruébase el Resultado Operativo (GANANCIA DE OPERACION) estimado en PESOS SEIS MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS SEIS ($ 6.269.306), de acuerdo al detalle que figura en las planillas del Anexo II a la presente resolución.

Art. 3º — Estímase en la suma de PESOS DOCE MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS SESENTA ($ 12.367.260) los ingresos corrientes y fíjase en la suma de PESOS DIEZ MILLONES CUARENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO ($ 10.043.945) los gastos corrientes, y como consecuencia de ello apruébase el Resultado Económico (AHORRO) estimado en PESOS DOS MILLONES TRESCIENTOS VEINTITRES MIL TRESCIENTOS QUINCE ($ 2.323.315), de acuerdo con el detalle que figura en las planillas del Anexo II a la presente resolución.

Art. 4º — Estímase en la suma de PESOS CIENTO SIETE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE ($ 107.669) los ingresos de capital y fíjase en la suma de PESOS OCHENTA MIL ($ 80.000) los gastos de capital, y como consecuencia de ello en conjunción con el Resultado Económico establecido en el Artículo 3º de la presente resolución, estímase el Resultado Financiero (SUPERAVIT) para el Ejercicio 2007 en PESOS DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO ($ 2.350.984), de acuerdo con el detalle obrante en las planillas del Anexo II a la presente resolución.

Art. 5º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Felisa Miceli.

ANEXO I

PRESUPUESTO 2007
EMPRESA: NACION FACTORING S.A.

PLAN DE ACCION
OBJETIVOS

Descripción del entorno operacional y situación actual: Financiamiento de documentos de créditos (cheque y facturas) a Pymes.

Rentabilidad y resultados:
Sobre capital propio DIEZ COMA DIEZ POR CIENTO (10,10%) anual
Sobre Capital Invertido: CINCO COMA SESENTA Y TRES POR CIENTO (5,63%) anual

Producción:
Financiamiento total de pesos noventa y ocho millones ($ 98.000.000) al sector Pyme.

Estrategia comercial y posicionamiento en el mercado:
Financiar con capital propio al sector Pyme en su operatoria con Organismos Públicos y Grandes empresas con tasas competitivas y agilidad operativa.

Inversión:
Unicamente se efectuarán inversiones menores tales como la renovación y actualización de Hard y Software.

Endeudamiento:
Se apalancará con un préstamo de PESOS VEINTIOCHO MILLONES ($ 28.000.000) del Banco de la Nación Argentina.

Recursos Humanos:
Se mantendrá la dotación de Personal al año 2006.
Se prevé capacitación al mismo.

Otras:

Forma: E.P.I.1

NOTA: Esta Resolución se publica sin el Anexo II. La documentación no publicada puede ser consultada en la Sede Central de esta Dirección Nacional (Suipacha 767 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires) y en www.boletinoficial.gov.ar

Ministerio de Economía y Producción

PRESUPUESTO

Resolución 263/2007

Apruébase el Presupuesto del Ejercicio 2007 de Nación Fideicomisos Sociedad Anónima, actuante en el área del Ministerio de Economía y Producción.

Bs. As., 24/4/2007

VISTO el Expediente Nº S01:0004053/2007 del Registro de MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, y

CONSIDERANDO:

Que por el expediente mencionado en el Visto tramita la aprobación del Presupuesto del Ejercicio 2007 formulado por NACION FIDEICOMISOS SOCIEDAD ANONIMA, actuante en el área del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION.

Que la Ley Nº 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional contiene en el Título II, Capítulo III, el Régimen Presupuestario de Empresas Públicas, Fondos Fiduciarios y Entes Públicos no comprendidos en la Administración Nacional.

Que obra en el expediente señalado, el informe favorable sobre la medida propiciada de la OFICINA NACIONAL DE PRESUPUESTO dependiente de la SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION.

Que el Artículo 49 de la mencionada ley y el Decreto Nº 1361 del 5 de agosto de 1994 por el cual se aprueba el Reglamento Parcial Nº 3 de la Ley Nº 24.156, determinan que es facultad de la suscripta la aprobación de la presente medida.

Por ello,

LA MINISTRA
DE ECONOMIA Y PRODUCCION
RESUELVE:

Artículo 1º — Apruébase el Presupuesto del Ejercicio 2007 de NACION FIDEICOMISOS SOCIEDAD ANONIMA, actuante en el área del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, de acuerdo al detalle que figura en los Anexos I y II a la presente resolución, respectivamente.

Art. 2º — Estímase en la suma de PESOS CINCUENTA Y NUEVE MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y DOS MIL QUINIENTOS CUARENTA Y OCHO ($ 59.532.548) los ingresos de operación y fíjase en la suma de PESOS DIECISIETE MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL VEINTIOCHO ($ 17.996.028) los gastos de operación, y como consecuencia de ello apruébase el Resultado Operativo (GANANCIA DE OPERACION) estimado en PESOS CUARENTA Y UN MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y SEIS MIL QUINIENTOS VEINTE ($ 41.536.520), de acuerdo al detalle que figura en las planillas del Anexo II a la presente resolución.

Art. 3º — Estímase en la suma de PESOS SESENTA MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y UN MIL SETECIENTOS NOVENTA Y DOS ($ 60.461.792) los ingresos corrientes y fíjase en la suma de PESOS VEINTICINCO MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO OCHENTA Y UNO ($ 25.846.181) los gastos corrientes, y como consecuencia de ello apruébase el Resultado Económico (AHORRO) estimado en PESOS TREINTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS QUINCE MIL SEISCIENTOS ONCE ($ 34.615.611), de acuerdo con el detalle que figura en las planillas del Anexo II a la presente resolución.

Art. 4º — Estímase en la suma de PESOS DOSCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS VEINTISEIS ($ 295.526) los ingresos de capital y fíjase en la suma de PESOS CUATROCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL SETECIENTOS CINCUENTA ($ 437.750) los gastos de capital, y como consecuencia de ello en conjunción con el Resultado Económico establecido en el Artículo 3º de la presente resolución, estímase el Resultado Financiero (SUPERAVIT) para el Ejercicio 2007 en PESOS TREINTA Y CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE ($ 34.473.387), de acuerdo con el detalle obrante en las planillas del Anexo II a la presente resolución.

Art. 5º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Felisa Miceli.

ANEXO I

PRESUPUESTO 2007
EMPRESA: NACION FIDEICOMISOS S.A.

PLAN DE ACCION
OBJETIVOS

Descripción del entorno operacional y situación actual:
La sociedad al 31/12/2006 se encuentra en pleno período de crecimiento administrando la cantidad de CUARENTA Y TRES (43) Fideicomisos de los cuales CINCO (5) son de oferta pública.

Rentabilidad y resultados:
Para el ejercicio 2007 se espera un Resultado Económico de PESOS TREINTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS QUINCE MIL SEISCIENTOS ONCE ($ 34.615.611) Y un Resultado Financiero de PESOS TREINTA Y CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE ($ 34.473.387)

Producción:
La sociedad devenga honorarios por servicios fiduciarios de forma mensual y trimestral de acuerdo a lo que establezcan los contratos de los Fideicomisos.

Estrategia comercial y posicionamiento en el mercado:

Inversión:
Se prevé realizar una inversión de PESOS CUATROCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL SETECIENTOS CINCUENTA ($ 437.750) en la adquisición de un nuevo sistema de gestión, máquinas de computación y mobiliario.

Endeudamiento:
Al 31/12/2006 la sociedad no presenta endeudamiento que requiera su financiamiento.

Recursos Humanos:
De acuerdo a la proyección de negocios para el año 2007, se prevé un incremento del CUARENTA POR CIENTO (40%) del personal efectivo. Asimismo, la sociedad cuenta con SEIS (6) Directores y TRES (3) Síndicos. La auditoría privada, así como la asesoría legal, contable y tributaria son brindadas por firmas privadas, que en el carácter facturan los servicios.

Forma: E.P.I.1

NOTA: Esta Resolución se publica sin el Anexo II. La documentación no publicada puede ser consultada en la Sede Central de esta Dirección Nacional (Suipacha 767 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires) y en www.boletinoficial.gov.ar

Secretaría General

CONGRESOS

Resolución 362/2007

Declárase de interés nacional el "XI Congreso Argentino de Medicina Transfuncional y Simposio Internacional de Sangre de Cordón Umbilical", a realizarse en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Bs. As., 24/4/2007

VISTO el Expediente del Registro del MINISTERIO DE SALUD Nº 2002-19326-06-5 por medio del cual tramita la solicitud de declarar de interés nacional al "XI Congreso Argentino de Medicina Transfuncional y Simposio Internacional de Sangre de Cordón Umbilical", y

CONSIDERANDO:

Que se trata de un evento organizado por la Asociación Argentina de Hematología e Inmunohematología, entidad profesional de larga y prestigiosa trayectoria en el campo de la salud.

Que el evento de marras tiene por objetivo el intercambio de experiencias, técnicas y conocimientos en la materia, contando con la presencia de reconocidos profesionales nacionales y extranjeros, promoviendo avances en medicina transfuncional.

Que se trata de un acontecimiento que por sus contenidos y objetivos es merecedor de la solicitud impulsada.

Que el MINISTERIO de SALUD ha decidido otorgarle el auspicio por Resolución Ministerial Nº 409 del 17 de Abril de 2007.

Que el MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO ha tomado la intervención correspondiente dictaminando favorablemente.

Que la presente medida se dicta conforme a las facultades conferidas por el artículo 2º, inciso J del Decreto 101/85 y su modificatorio, Decreto 1517/94.

Por ello,

EL SECRETARIO GENERAL
DE LA PRESIDENCIA DE LA NACION
RESUELVE:

Artículo 1º — Declárase de interés nacional al "XI Congreso Argentino de Medicina Transfusional y Simposio Internacional de Sangre de Cordón Umbilical", a realizarse en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del 19 al 21 de septiembre de 2007.

Art. 2º — La declaración otorgada por el artículo 1º del presente acto administrativo no generará ninguna erogación presupuestaria para la jurisdicción 2001 — SECRETARIA GENERAL — PRESIDENCIA DE LA NACION.

Art. 3º — Regístrese, publíquese, comuníquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Oscar I. J. Parrilli.

Secretaría de Energía

ENERGIA ELECTRICA

Resolución 433/2007

Establécese un nuevo período de transición contractual, en los términos del Acta Acuerdo de Renegociación suscripta con fecha 15 de febrero de 2006 con la Empresa Distribuidora Sur Sociedad Anónima (EDESUR S.A.), ratificada por Decreto Nº 1959/2006.

Bs. As., 27/4/2007

VISTO el Expediente Nº S01:0041856/2007 del Registro del MINISTERIO DE PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUBLICA Y SERVICIOS, y

CONSIDERANDO:

Que por el Artículo 9º de la Ley Nº 25.561 se autorizó al PODER EJECUTIVO NACIONAL a renegociar los contratos que tengan por objeto la prestación de servicios públicos, debiendo tomar en consideración los siguientes criterios: 1) el impacto de las tarifas en la competitividad de la economía y en la distribución de los ingresos; 2) la calidad de los servicios y los planes de inversión, cuando ellos estuviesen previstos contractualmente; 3) el interés de los usuarios y la accesibilidad de los servicios; 4) la seguridad de los sistemas comprendidos; y 5) la rentabilidad de las empresas.

Que en el proceso de renegociación contractual fue parte la EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR SOCIEDAD ANONIMA (EDESUR S.A.), empresa que presta el servicio público de distribución y comercialización de energía eléctrica, conforme a la concesión que le fuera otorgada por los Decretos Nº 714 de fecha 28 de abril de 1992 y Nº 1323 de fecha 28 de julio de 1992.

Que en fecha 15 de febrero de 2006 fue suscripta el Acta Acuerdo de Renegociación Contractual celebrada por la UNIDAD DE RENEGOCIACION Y ANALISIS DE CONTRATOS DE SERVICIOS PUBLICOS (UNIREN) y la EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR SOCIEDAD ANONIMA (EDESUR S.A.), de conformidad con la Ley Nº 25.561 y sus normas complementarias.

Que a través de dicho instrumento, las partes alcanzaron un ACUERDO sobre la ADECUACION DEL CONTRATO DE CONCESION DEL SERVICIO PUBLICO DE DISTRIBUCION Y COMERCIALIZACION DE ENERGIA ELECTRICA.

Que por el Decreto Nº 1959 de fecha 28 de diciembre de 2006 y en cumplimiento con la normativa de emergencia, el PODER EJECUTIVO NACIONAL procedió a ratificar el Acta Acuerdo de Renegociación Contractual.

Que con motivo de las diversas políticas que el PODER EJECUTIVO NACIONAL viene implementando para el fortalecimiento de la economía nacional, se ha evaluado conveniente en conjunto con las empresas que prestan el servicio público de distribución y comercialización de energía eléctrica, ampliar el Período de Transición Contractual establecido en el Acta Acuerdo de Renegociación Contractual, así como postergar la entrada en vigencia de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI).

Que habiendo culminado el proceso de renegociación con el dictado del Decreto Nº 1959 de fecha 28 de diciembre de 2006 para el contrato de servicio público de distribución de energía eléctrica en cabeza de la EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR SOCIEDAD ANONIMA (EDESUR S.A.), originado en virtud de la grave crisis que afectara al país a fines de 2001, la SECRETARIA DE ENERGIA dependiente del MINISTERIO DE PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUBLICA Y SERVICIOS como el ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD (ENRE), organismo autárquico en el ámbito de la SECRETARIA DE ENERGIA, retoman en pleno el ejercicio de sus facultades conforme el marco regulatorio aplicable al sector.

Que con fecha 7 de febrero de 2007 la Empresa concesionaria presentó ante la SECRETARIA DE ENERGIA la Nota Ger. Gen. Nº 10-07 de fecha 7 de febrero de 2007 por la cual solicita como fecha de entrada en vigencia del cuadro tarifario resultante del proceso de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI) el 1º de febrero de 2008, manifestando su voluntad de extender todos los efectos del Período de Transición Contractual hasta la aplicación efectiva del nuevo régimen tarifario resultante del proceso de REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI).

Que dicha presentación fue complementada mediante una segunda nota de fecha 28 de febrero de 2007.

Que la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS DEL MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION ha tomado la intervención que le compete en virtud de lo dispuesto por el Artículo 9º del Decreto Nº 1142 de fecha 26 de noviembre de 2003.

Que el presente acto se dicta en uso de las facultades conferidas por los Artículo 37 de la Ley Nº 15.336, Artículo 85 de la Ley Nº 24.065, por el Anexo del Artículo 1º del Decreto Nº 1142 de fecha 26 de noviembre de 2003 y por la Cláusula 24 del Acta Acuerdo de Renegociación Contractual de fecha 15 de febrero de 2006 ratificada por el Artículo 1º del Decreto Nº 1959 de fecha 28 de diciembre de 2006.

Por ello,

EL SECRETARIO
DE ENERGIA
RESUELVE:

Artículo 1º — Establecer como nuevo período de transición contractual, en los términos del Acta Acuerdo de Renegociación suscripta con fecha 15 de febrero de 2006 con la EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR SOCIEDAD ANONIMA (EDESUR S.A.), ratificada por Decreto Nº 1959 de fecha 28 de diciembre de 2006, el comprendido entre el día 6 de enero de 2002 y la efectiva entrada en vigencia del cuadro tarifario resultante de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI).

Art. 2º — Acéptase como fecha de entrada en vigencia del cuadro tarifario resultante del proceso de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI) prevista en la Cláusula Décimo Segunda del Acta Acuerdo de Renegociacion mencionada en el artículo precedente, el día 1º de febrero de 2008, conforme lo solicitado por la EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR SOCIEDAD ANONIMA (EDESUR. S.A.) en la Nota Ger. Gen. Nº 10-07 de fecha 7 de febrero de 2007.

Art. 3º — El referido proceso estará a cargo del ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD (ENRE), quien deberá arbitrar todas las medidas conducentes para su puesta en vigencia en la fecha señalada. En caso que la variación en la remuneración del Concesionario resultante de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI) sea superior al aumento establecido en la Cláusula Cuarta del ACTA ACUERDO de fecha 15 de febrero de 2006, dicha variación será trasladada a las tarifas conforme lo acordado en la Cláusula 12.2 de la mencionada Acta Acuerdo de Renegociación, modificada por la Addenda de la misma fecha, estipulándose que la vigencia de la primera etapa deberá comenzar en la fecha referida en el artículo 2º de la presente medida y la segunda etapa el PRIMER (1º) día calendario del sexto mes posterior a la precedente, manteniéndose los porcentajes y demás aspectos convenidos en el Acta Acuerdo de Renegociación.

Art. 4º — La EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR SOCIEDAD ANONIMA (EDESUR S.A.), deberá presentar al ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD (ENRE) antes del 1º de mayo de 2007 un nuevo Plan de Inversiones que se ajuste al régimen de calidad de servicio estipulado para el Período de Transición Contractual establecido en el presente.

Art. 5º — En virtud de los plazos previstos en los artículos 1º y 2º de la presente, las suspensiones y compromisos establecidos en la Cláusula Vigésimo Primera del Acta Acuerdo de Renegociación de fecha 15 de febrero de 2006, quedan prorrogadas hasta la fecha de entrada en vigencia del cuadro tarifario previsto por la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI), contemplado en el artículo 2º de la presente resolución.

Art. 6º — En caso que el cuadro tarifario resultante de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI) no fuera puesto en vigencia en los plazos estipulados en el artículo 2º de la presente, tanto el Concesionario como sus accionistas quedarán en libertad de retomar las acciones que consideren apropiadas, siempre y cuando se verificase el cumplimiento de su parte de las obligaciones particulares asumidas en la Cláusula Octava del Acta Acuerdo de Renegociación y las que surgen de la presente.

Art. 7º — Los términos, condiciones y obligaciones previstas en la Cláusula Vigésimo Primera Apartado 21.2 del Acuerdo de Renegociación mantienen plena vigencia y serán exigidos en la oportunidad establecida en dicha cláusula.

Art. 8º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Daniel Cameron.

Secretaría de Energía

ENERGIA ELECTRICA

Resolución 434/2007

Establécese un nuevo período de transición contractual, en los términos del Acta Acuerdo de Renegociación suscripta con fecha 13 de febrero de 2006 con la Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte Sociedad Anónima (EDENOR), ratificada por Decreto Nº 1957/2006.

Bs. As., 27/4/2007

VISTO el Expediente Nº S01:0041837/2007 del Registro del MINISTERIO DE PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUBLICA Y SERVICIOS, y

CONSIDERANDO:

Que por el Artículo 9º de la Ley Nº 25.561 se autorizó al PODER EJECUTIVO NACIONAL a renegociar los contratos que tengan por objeto la prestación de servicios públicos, debiendo tomar en consideración los siguientes criterios: 1) el impacto de las tarifas en la competitividad de la economía y en la distribución de los ingresos; 2) la calidad de los servicios y los planes de inversión, cuando ellos estuviesen previstos contractualmente; 3) el interés de los usuarios y la accesibilidad de los servicios; 4) la seguridad de los sistemas comprendidos; y 5) la rentabilidad de las empresas.

Que en el proceso de renegociación contractual fue parte la EMPRESA DISTRIBUIDORA Y COMERCIALIZADORA NORTE SOCIEDAD ANONIMA (EDENOR S.A.), empresa que presta el servicio público de distribución y comercialización de energía eléctrica, conforme a la concesión que le fuera otorgada por los Decretos Nº 714 de fecha 28 de abril de 1992 y Nº 1323 de fecha 28 de julio de 1992.

Que en fecha 13 de febrero de 2006 fue suscripta el Acta Acuerdo de Renegociación Contractual celebrada por la UNIDAD DE RENEGOCIACION Y ANALISIS DE CONTRATOS DE SERVICIOS PUBLICOS (UNIREN) y la EMPRESA DISTRIBUIDORA Y COMERCIALIZADORA NORTE SOCIEDAD ANONIMA (EDENOR S.A.), de conformidad con la Ley Nº 25.561 y sus normas complementarias.

Que a través de dicho instrumento, las partes alcanzaron un ACUERDO sobre la ADECUACION DEL CONTRATO DE CONCESION DEL SERVICIO PUBLICO DE DISTRIBUCION Y COMERCIALIZACION DE ENERGIA ELECTRICA.

Que por el Decreto Nº 1957 de fecha 28 de diciembre de 2006 y en cumplimiento con la normativa de emergencia, el PODER EJECUTIVO NACIONAL procedió a ratificar el Acta Acuerdo de Renegociación Contractual.

Que con motivo de las diversas políticas que el PODER EJECUTIVO NACIONAL viene implementando para el fortalecimiento de la economía nacional, se ha evaluado conveniente en conjunto con las empresas que prestan el servicio público de distribución y comercialización de energía eléctrica, ampliar el Período de Transición Contractual establecido en el Acta Acuerdo de Renegociación Contractual, así como postergar la entrada en vigencia de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI).

Que habiendo culminado el proceso de renegociación con el dictado del Decreto Nº 1957 de fecha 28 de diciembre de 2006 para el contrato de servicio público de distribución de energía eléctrica en cabeza de la EMPRESA DISTRIBUIDORA Y COMERCIALIZADORA NORTE SOCIEDAD ANONIMA (EDENOR S.A.), originado en virtud de la grave crisis que afectara al país a fines de 2001, la SECRETARIA DE ENERGIA dependiente del MINISTERIO DE PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUBLICA Y SERVICIOS como el ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD (ENRE), organismo autárquico en el ámbito de la SECRETARIA DE ENERGIA del mismo Ministerio, retoman en pleno el ejercicio de sus facultades conforme el marco regulatorio aplicable al sector.

Que la Empresa concesionaria presentó ante la SECRETARIA DE ENERGIA la Nota Presidencia de fecha 7 de febrero de 2007, por la cual solicita el día 1º de febrero de 2008 como fecha de entrada en vigencia del cuadro tarifario resultante del proceso de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI) manifestando su voluntad de extender todos los efectos del Período de Transición Contractual hasta la aplicación efectiva del nuevo régimen tarifario resultante del proceso de REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI).

Que la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS DEL MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION ha tomado la intervención que le compete en virtud de lo dispuesto por el Artículo 9º del Decreto Nº 1142 de fecha 26 de noviembre de 2003.

Que el presente acto se dicta en uso de las facultades conferidas por los Artículo 37 de la Ley Nº 15.336, Artículo 85 de la Ley Nº 24.065, por el Anexo del Artículo 1º del Decreto Nº 1142 de fecha 26 de noviembre de 2003 y por la Cláusula 25 del Acta Acuerdo de Renegociación Contractual de fecha 13 de febrero de 2006 ratificada por el Artículo

1º del Decreto Nº 1957 de fecha 28 de diciembre de 2006.

Por ello,

EL SECRETARIO
DE ENERGIA
RESUELVE:

Artículo 1º — Establecer como nuevo período de transición contractual, en los términos del Acta Acuerdo de Renegociación suscripta con fecha 13 de febrero de 2006 con la EMPRESA DISTRIBUIDORA Y COMERCIALIZADORA NORTE SOCIEDAD ANONIMA (EDENOR S.A.), ratificada por Decreto Nº 1957 de fecha 28 de diciembre de 2006, el comprendido entre el día 6 de enero de 2002 y la efectiva entrada en vigencia del cuadro tarifario resultante de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI).

Art. 2º — Acuérdase como fecha de entrada en vigencia del cuadro tarifario resultante del proceso de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI), prevista en la Cláusula Décimo Tercera del Acta Acuerdo de Renegociacion mencionada en el artículo precedente, el día 1º de febrero de 2008, conforme lo solicitado por la EMPRESA DISTRIBUIDORA Y COMERCIALIZADORA NORTE SOCIEDAD ANONIMA (EDENOR S.A.) en la Nota Presidencia de fecha 7 de febrero de 2007.

Art. 3º — El referido proceso estará a cargo del ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD (ENRE), quien deberá arbitrar todas las medidas conducentes para su puesta en vigencia en la fecha señalada. En caso que la variación en la remuneración del Concesionario resultante de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI) sea superior al aumento establecido en la Cláusula Cuarta, del ACTA ACUERDO de fecha 13 de febrero de 2006, dicha variación será trasladada a las tarifas conforme lo acordado en la Cláusula 13.2 de la mencionada del Acta Acuerdo de Renegociación, estipulándose que la vigencia de la primera etapa deberá comenzar la fecha referida en el artículo 2º de la presente medida y la segunda etapa el PRIMER (1º) día calendario del sexto mes posterior a la precedente, manteniéndose los porcentajes y demás aspectos convenidos en el Acta Acuerdo de Renegociación.

Art. 4º — La EMPRESA DISTRIBUIDORA y COMERCIALIZADORA NORTE SOCIEDAD ANONIMA (EDENOR S.A.), deberá presentar al ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD (ENRE) antes del 1º de mayo de 2007 un nuevo Plan de Inversiones que se ajuste al régimen de calidad de servicio estipulado para el Período de Transición Contractual establecido en el presente.

Art. 5º — En virtud de los plazos previstos en los artículos 1º y 2º de la presente, las suspensiones y compromisos establecidos en la Cláusula Vigésimo Segunda del Acta Acuerdo de Renegociación de fecha 13 de febrero de 2006, quedan prorrogadas hasta la fecha de entrada en vigencia del cuadro tarifario previsto por la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI), contemplado en el artículo 2º de la presente resolución.

Art. 6º — En caso que el cuadro tarifario resultante de la REVISION TARIFARIA INTEGRAL (RTI) no fuera puesto en vigencia en los plazos estipulados en el artículo 2º de la presente, tanto el Concesionario como sus accionistas quedarán en libertad de retomar las acciones que consideren apropiadas, siempre y cuando se verificase el cumplimiento de su parte de las obligaciones particulares asumidas en la Cláusula Novena del Acta Acuerdo de Renegociación y las que surgen de la presente.

Art. 7º — Los términos, condiciones y obligaciones previstas en la Cláusula Vigésimo Segunda Apartado 22.2 del Acuerdo de Renegociación mantienen plena vigencia y serán exigidos en la oportunidad establecida en dicha cláusula.

Art. 8º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Daniel Cameron.

MINISTERIO DE SALUD

Resolución 444/2007

Créase el Programa Nacional Argentina Camina. Competencias y funciones.

Bs. As., 24/4/2007

VISTO el expediente Nº 1-2002-4919/07-8 del registro del MINISTERIO DE SALUD y,

CONSIDERANDO:

Que las Enfermedades no Transmisibles explican una gran proporción de la morbimortalidad en Argentina.

Que de acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Factores de Riesgo, realizada por el MINISTERIO DE SALUD DE LA NACION en 2006, la inactividad física constituye un problema frecuente, que además es determinante de la elevada frecuencia de otros problemas sanitarios como el sobrepeso y la obesidad, la hipertensión arterial, entre los más relevantes.

Que diversos organismos internacionales y sociedades científicas recomiendan que las acciones de promoción de la salud en alimentación saludable y vida activa deben ser prioritarias para el control de las enfermedades no transmisibles.

Que la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud impulsan la adopción de la “Estrategia Mundial de Alimentación Saludable y Vida Activa” como respuesta a esta problemática en la Región de las Américas.

Que las acciones de promoción de una vida activa constituyen acciones costoefectivas en la promoción de la salud, y deberían ser adoptadas como prioritarias según recomendaciones internacionales.

Que es preciso que el MINISTERIO DE SALUD DE LA NACION lidere las acciones para la promoción de una vida activa como estrategia de control de enfermedades no transmisibles en nuestro país.

Que el MINISTERIO DE SALUD DE LA NACION considera que una estrategia de promoción de la vida activa es relevante y contribuirá a elevar el nivel de salud y calidad de vida de la población mediante el logro de actitudes y comportamientos de salud positivos, conscientes, responsables y solidarios a través de la intervención interdisciplinaria, intersectorial, dinámica y participativa, y también favoreciendo la creación de entornos favorecedores.

Que los Ministros de Salud Provinciales y numerosos Intendentes municipales suscribieron junto al MINISTRO DE SALUD DE LA NACION la declaración “Hacia un Plan Nacional de Vida Saludable”, el 24 de agosto de 2006.

Que el 24 de noviembre de 2006 el Sr. MINISTRO DE SALUD DE LA NACION, Dr. Ginés González García, anunció el lanzamiento del programa “Argentina Camina”, realizándose durante enero y febrero de 2007 diversos eventos en la vía pública.

Que los días 12 y 13 de marzo de 2007 se realizó la primera Jornada del Programa “Argentina Camina”, con participación de expertos internacionales, representantes de otras áreas del estado nacional, sociedades científicas y organizaciones no gubernamentales, en la cual se manifestó la oportunidad y el interés de iniciar un trabajo conjunto en la promoción de una vida activa.

Que otro componente importante del apoyo que el MINISTERIO DE SALUD DE LA NACION y la ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS) proporcionan a la estrategia de promoción de una vida activa es desarrollar y fortalecer las actividades de formación de redes y alentar a compartir el conocimiento y las experiencias entre las iniciativas locales y los países.

Que la participación de diversas áreas del MINISTERIO DE SALUD, como de otros organismos públicos es importante para articular acciones conjuntas, utilizando diversas estrategias de intervención.

Que debe preverse la institucionalización de un Programa de promoción de una vida activa que permita el progreso de la propuesta actual de manera superadora en una implementación gradual.

Que resulta necesario contar con un Director del Programa en el MINISTERIO DE SALUD DE LA NACION responsable de coordinar las acciones del Programa.

Que constituir una red de instituciones es el medio idóneo para impulsar y fortalecer la implementación de políticas públicas de promoción de una vida activa.

Que la DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION y la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS han tomado la intervención de sus respectivas competencias.

Que se actúa en uso de las facultades conferidas por la “Ley de Ministerios t.o.1992”, modificada por la Ley nº 25.233.

Por ello,

EL MINISTRO
DE SALUD
RESUELVE:

Artículo 1º — Créase el PROGRAMA NACIONAL ARGENTINA CAMINA dependiente de la UNIDAD MINISTRO, cuyos contenidos se detallan en el ANEXO I de la presente.

Art. 2º — El Programa Nacional “Argentina Camina” tendrá entre sus competencias y funciones:

a) Realizar un adecuado diagnóstico de situación con relación a la actividad física de la población en Argentina

b) Rol normativo, liderar o brindar apoyo a la realización de guías de práctica o recomendaciones en las diferentes áreas de acción en la promoción de una vida activa, incluyendo intervenciones poblacionales e individuales.

c) Promover la conformación de una red de instituciones que potencien las acciones de promoción de una vida activa y el intercambio de experiencias

d) Diseñar e implementar una estrategia comunicacional a nivel nacional con el fin de ampliar los conocimientos, modificar actitudes y percepciones de la población para favorecer la adopción de una vida activa.

e) Organizar, promover y auspiciar eventos masivos de realización de actividad física.

f) Elaborar herramientas y brindar apoyo a iniciativas locales de promoción de la actividad física: diagnóstico de situación, estrategia comunicacional, programas individualizados, conformación de redes de soporte comunitario, utilización de espacios públicos, políticas de urbanización y transporte, evaluación y monitoreo

g) Fortalecer las capacidades de municipios, instituciones y profesionales de la salud para la promoción de una vida activa

h) Coordinar y apoyar las acciones de diversas instituciones, centralizando y sistematizando la información, brindando apoyo técnico y fortaleciendo la red de instituciones antes mencionada.

i) Promover acciones de promoción de una vida activa en subpoblaciones, como escuelas, lugares de trabajo, tercera edad y discapacitados.

j) Crear y administrar la página web del Programa “Argentina Camina” con enlace al sitio del Ministerio de Salud de la Nación, cuyos componentes mínimos incluirán:

- Información para la población

- Registro de Municipios que adhieran al Programa Argentina Camina

- Difusión de las actividades realizadas y fortalecimiento del intercambio de información a través de la actualización y difusión permanente.

- Articulación y difusión de información con enlaces a municipios, organismos, organizaciones y redes que ya posean página web sobre el mismo tema tanto de la República Argentina como de otros países y organizaciones internacionales

- Información para profesionales

- Herramientas metodológicas para iniciativas en municipios, y lugares de trabajo, escuelas

- Otras publicaciones de interés

k) Crear y administrar un registro de “Empresas Saludables” y su sistema de acreditación correspondiente

l) Proyectar un boletín electrónico del Programa “Argentina Camina” y publicar el calendario anual de Reuniones Nacionales y Regionales.

Art. 3º —Asígnese las funciones de Coordinador General del PROGRAMA NACIONAL ARGENTINA CAMINA, al Dr. Atilio Armando SAVINO (L.E. Nº 5.223.595).

Art. 4º — Los relacionados a la implementación del Programa Nacional que se crea por la presente medida incluyendo la contratación de recursos humanos, serán imputados al Programa 25- Atención

Primaria de la Salud, Subprograma 02 – Fortalecimiento de la Atención Primaria de la Salud, Actividad 01 - Atención Primaria de la Salud a cargo de esta Administración Central, a cuyos efectos se realizarán las modificaciones presupuestarias que resulten necesarias.

Art. 5º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Ginés M. González García.

ANEXO I

PROGRAMA NACIONAL ARGENTINA CAMINA

INDICE DE CONTENIDOS

Situación Nacional

A nivel global la inactividad física contribuye 2 millones de muertes y 19 millones de años de vida ajustados por discapacidad (AVAD) anualmente, causando entre 10% y 16% de los casos de diferentes cánceres (mama, colorrectal), diabetes, y cerca del 22% de la enfermedad cardiovascular. Se estima a nivel mundial una prevalencia de inactividad física de 17%, aunque si consideramos también a la actividad física insuficiente, esta cifra asciende al 41%[1]. A pesar de este escenario desalentador, contamos con evidencia sobre la efectividad de diferentes intervenciones individuales y comunitarias que incrementan el nivel de actividad física.[2]

[1] Physical activity and health: a report of the Surgeon General. Atlanta (GA): US Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention; 1996.

[2] Emily B. Kahn, PhD, MPH, Leigh T. Ramsey, PhD, Ross C. Brownson, PhD y cols. The Effectiveness of Interventions to Increase Physical Activity a Systematic Review. Am J Prev Med 2002;22(4S): 73-107.

La actividad física regular reduce la morbimortalidad en personas sanas reduciendo la incidencia de enfermedad cardiovascular, diabetes, hipertensión, obesidad, depresión y osteoporosis[3], como así también la incidencia de algunos cánceres como colon y mama, y mejora la evolución de diversas enfermedades, como enfermedad coronaria, insuficiencia cardíaca y diabetes.

[3] Warburton DE y cols. Heath benefits of Physical excerise: the evidence. CMAJ 2006; 14(6):801-809.

La Estrategia Mundial sobre Alimentación Saludable y Vida activa de la Organización Mundial de la Salud y su adaptación para América Latina y el Caribe a través de la Organización Panamericana de la Salud recomienda un nivel mínimo de 30 minutos de actividad física regular de intensidad moderada en la mayoría de los días de la semana[4].

[4] Global strategy on diet, physical activity and health: Disponible en www.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA57/A57_R17-en.pdf

A partir de la información proveniente de la primera Encuesta Nacional de Factores de Riesgo, a nivel nacional, el 46.2% de la población es inactivo.

Se observó un menor nivel de actividad física en las provincias de Buenos Aires (56% de inactivos), Entre Ríos (56.4%), Santa Cruz (60.3%) y Santa Fe (57.2%), y mayores niveles en las provincias de Jujuy (21.5%), La Rioja (26.5%) y Misiones (31.2%).

En relación al sexo, se observa una prevalencia similar de inactividad, pero los hombres desarrollan más nivel intenso (15% vs. 6.3%) y las mujeres más nivel moderado (46.7% vs. 39.8%).

A mayor edad se observó un menor nivel de actividad física, en especial de actividades físicas más intensas. Sin embargo, los jóvenes de 18 a 24 años presentaron una prevalencia de 39.8% de inactividad.

A nivel nacional se observó un mayor nivel intenso de actividad física a mayor ingreso, sin modificarse la proporción de inactivos.

En relación a la educación, se observó mayor nivel de actividad física en la población con mayor nivel educativo.

Las prevalencias de los principales factores de riesgo asociados a una vida inactiva también son preocupantes: el 50% población adulta presenta exceso de peso (34% de sobrepeso y 16% de obesidad), el 34% presenta presión arterial elevada, una de cada diez presenta diabetes o glucemia elevada y una de cada cuatro colesterol elevado.

Aunque no contamos con estimaciones previas a nivel nacional, el hecho que la mitad de la población adulta sea inactiva constituye un problema relevante para la salud pública.

Condicionantes para la actividad física

Existen diversos factores que impactan en el nivel de actividad de la población. Las acciones del programa se orientan a actuar sobre estos condicionantes para poder incrementar el nivel de actividad física de la población.

Si consideramos el rol de los principales condicionantes de la actividad física existen en Argentina barreras relevantes para la promoción de la actividad física y la vida activa, como por ejemplo:

i) Urbanización creciente, incremento de automóviles por habitante y problemas de transporte público. Argentina pasó de contar con el 78.5% de población urbana al 89.3% en el 2001[5]

[5] Situación General de la Población Argentina. http://www.mininterior.gov.ar/poblacion/situacion_gral.asp

ii) Reducción de la disponibilidad de entornos favorecedores, ya sea por problemas de accesibilidad o falta de infraestructura y espacios[6], problemas de seguridad, etc.,

[6] Randle, Patricio, Maestrojuan, Pablo. Disponibilidad De Espacios Verdes en el Area Metropolitana. Atlas digital de la Argentina. Buenos Aires: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas. 1999

iii) Jornadas laborales extendidas y mecanización del trabajo

iv) Escaso desarrollo de redes de apoyo social

v) Inequidades en oportunidades económicas y de educación

vi) Déficit en la priorización del sistema de salud y en especial la atención primaria de la salud de acciones de promoción de la salud y en particular la promoción de una vida activa, articuladas con acciones de promoción de una alimentación saludable y prevención del tabaquismo. Tampoco existen guías de práctica clínica que constituyan una herramienta para la mejora de la calidad de atención en este aspecto.

vii) Escasa jerarquización en el sistema educativo de la actividad física dentro de sus currículas, trayendo como consecuencia que el nivel de actividad física alcanzado por muchos jóvenes es insuficiente, reduciéndose también la participación en actividades extracurriculares.

viii) La comunicación masiva y la opinión pública han instalado a la actividad física como una actividad ligada casi exclusivamente a la apariencia personal y a la práctica de deportes, que aunque beneficiosos y recomendados, pueden no estar al alcance de la mayoría de las personas, por barreras económicas, laborales y/o de aptitud física; no contempla una estrategia para todos los estratos sociales, orientada a la promoción de una vida activa incorporada a la vida cotidiana para lograr un impacto sanitario relevante.

Antecedentes

A pesar de no existir antecedentes de un programa de promoción de la vida activa, en noviembre de 2001 el Congreso Nacional sanciona la Ley 25.501 de control y prevención de las enfermedades cardiovasculares, que abarcaría acciones de promoción de la vida activa. Esta ley establece “la prioridad sanitaria del control y prevención de las enfermedades cardiovasculares en todo el territorio nacional” y determina la necesidad de desarrollar por parte del MSAN un “Programa Nacional de Prevención de las enfermedades cardiovasculares orientado a reducir la morbimortalidad de causa coronaria y cerebrovascular en la población general”

De acuerdo al texto de la Ley, el Programa Nacional debe contemplar los siguientes lineamientos y actividades:

a) Información y educación a la población sobre los factores de riesgo vinculados a la enfermedad coronaria y cerebrovascular tales como stress, tipo y calidad de alimentación, hipertensión arterial, obesidad, diabetes, dislipemias, sedentarismo, tabaquismo, alcoholismo y las formas de prevención de las mismas;

b) Programas de educación sobre la temática en escuelas y universidades, dirigidos a educadores, padres y alumnos;

c) Capacitación de agentes de salud comunitarios en actividades de promoción de salud y prevención de riesgos cardiovasculares;

d) Orientación psicológica al paciente cardiovascular y su grupo familiar;

e) Actividades de detección precoz y tratamiento oportuno de la hipertensión arterial y las dislipemias;

f) Desarrollo de un sistema de información epidemiológica y estadística de la enfermedad cardiovascular y sus riesgos a nivel nacional;

g) Inclusión de información nutricional sobre el contenido de grasas, colesterol y cloruro de sodio en los alimentos comercializados;

h) Advertencia sobre los riesgos del consumo de alimentos con alto contenido de cloruro de sodio y/o colesterol, incorporada a la publicidad que se haga de los mismos.

La ley señala el deber de constituir una Comisión Nacional de Prevención de Enfermedades Cardiovasculares, en el ámbito del Consejo Federal de Salud, integrado por representantes de las provincias y sociedades Científicas reconocidas, a fin de contribuir en la planificación, seguimiento y evaluación del programa. Con posterioridad a la sanción de la ley se formula el “Programa Nacional de Prevención y Control de Enfermedades Cardiovasculares”.

Hasta la fecha la ley 25.501 no ha sido reglamentada y el texto del citado programa no fue aprobado por lo cual nunca entró en vigencia.

A pesar de este marco normativo y múltiples iniciativas del estado nacional y del tercer sector, aún no se ha consolidado un espacio único que permita la planificación estratégica y puesta en práctica un programa nacional de promoción de la vida activa.

Luego de la publicación (y subsiguiente aprobación) de la Estrategia Mundial para Promoción de Alimentación Saludable y Vida Activa, la alimentación saludable ha comenzado a ser uno de los ejes de la promoción en el área de enfermedades no trasmisibles y factores de riesgo. Para ello, el 11 de marzo y 7 de julio de 2004 se llevaron a cabo reuniones con expertos locales, sociedades científicas y diferentes actores del estado nacional para comenzar a elaborar una estrategia nacional.

Durante 2005 se realizó la primera Encuesta Nacional de Factores de Riesgo, que constituye la primera línea de base nacional para el diseño de políticas en la promoción y prevención de enfermedades no trasmisibles.

El 24 de agosto de 2006, en Parque Norte se realizó la presentación de los resultados de la primera Encuesta Nacional de Factores de Riesgo y el “Plan Nacional de Vida Saludable” en el COFESA. En esta oportunidad los ministros provinciales e intendentes participantes en las jornadas de Municipios saludables firmaron la declaración “Hacia un Plan Nacional de Vida Saludable”, dónde se comprometieron a priorizar acciones de promoción de la salud, incluyendo la promoción de una vida activa.

El 19 y 20 de octubre de 2006 se realizaron las jornadas de presentación de los resultados de la Encuesta Nacional de Factores de Riesgo y taller de utilización de los datos y ejercicios para establecer prioridades, junto con representantes provinciales.

En consonancia con los resultados de la Encuesta Nacional de Factores de Riesgo y la Encuesta Nacional de Nutrición y Salud, el Sr. Ministro de Salud de la Nación Dr. Ginés González García lanzó el Plan Nacional "Argentina Camina" desde la ciudad de Mar del Plata el día 24 de noviembre de 2006, donde remarcó el problema sanitario de la obesidad y el sedentarismo, y definió los lineamientos básicos de lo que sería el "Programa Nacional Argentina Camina" como respuesta a este problema sanitario.

Principios orientadores

Los siguientes principios esenciales sintetizan los fundamentos que orientan las acciones del programa, y que constituyen elementos necesarios para lograr incrementar el nivel de actividad física de la población[7]:

[7] Shepard R y cols. Physical Activity Policy Development: A Sinopsis of the WHO/CDC Consultation, September 29 through October 2, 2002, Atlanta, Georgia. Public Health Reports. 2004; 19:346-351

• Identificación de los condicionantes de la actividad física como así también su asociación con otros problemas sanitarios

• Articulación intersectorial, con desarrollo de políticas y estrategias en colaboración con diversos actores de la sociedad civil

• Implementación de políticas públicas a diferentes niveles (nacional y local)

• Priorización de soluciones de mediano y largo plazo que reconozcan la dificultad del cambio de conductas

• Creación de entornos favorecedores de una vida activa

• Enfoque poblacional y apoyo a un amplio espectro de estrategias

• Fortalecimiento de capacidades en comunidades, sectores e individuos

• Implementación de estrategias innovadoras y oportunas, adaptadas a necesidades de grupos específicos y culturas, y teniendo en cuenta la equidad en la asignación de los recursos, de acuerdo a criterios de necesidad y falta de protección de los diferentes grupos poblacionales

• Articulación con otras acciones de promoción de la salud

• Evaluación y monitoreo en forma continua del proceso de implementación y de los resultados obtenidos

• Credibilidad del programa a través de una adherencia a la evidencia científica disponible y procedimientos de evaluación adecuados

• Sustentabilidad a través del compromiso de decisores y liderazgo

Propósito del Programa

• Promover hábitos de una vida activa dentro del marco de promoción de la salud

• Contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas

• Contribuir a promover hábitos saludables en la comunidad a través de la actividad física

Objetivos generales

El Programa Nacional "Argentina Camina" tiene los siguientes objetivos generales

• Promover y mantener la adopción de estilos de vida activos a en todas las personas

• Prevenir las enfermedades crónicas no transmisibles

Objetivos específicos[8] [9]

[8] US Department of Health and Human Services. Physical Activity Evaluation Handbook. Atlanta, GA: US Department of Health and Human Services, Center for Disease Control and Prevention; 2002.

[9] US Department of Health and Human Services. Healthy People 2010. 2nd ed.With Understanding and Improving Health and Objectives for Improving Health. 2 vols.Washington, DC: US Government Printing Office; 2000.

Corto plazo: (Entre 6 meses y 1año)

• Conocer actitudes, percepciones y representaciones sociales con relación a la actividad física en la poblaciones objetivo

• Desarrollar un mensaje comunicacional que promueva la difusión del programa

• Conformar alianzas estratégicas con actores claves (ONGs, Sociedades Científicas, sectores Educativos, de Obras Públicas, de Deportes)

• Lograr la adhesión de los municipios al programa

• Desarrollar herramientas para el apoyo a iniciativas locales que promuevan la actividad física

• Desarrollar herramientas para el apoyo de iniciativas en ámbitos laborales e instituciones educativas

• Sensibilizar a los recursos humanos de atención primaria de la salud en la promoción de la actividad física

Mediano plazo (entre 1 año a 2 años)

• Incrementar el conocimiento, actitudes y percepciones de los beneficios de la actividad física en la población

• Incrementar el número de comunidades y municipios con iniciativas de promoción de la actividad física: políticas de urbanización y transporte, redes de soporte

• Incrementar el número de ámbitos laborales con iniciativas de promoción de la actividad física

• Fortalecer capacidades de promoción de actividad física en ámbitos escolares

• Incorporar a currículas de grado de profesionales de la salud prescripción de actividad física

Largo plazo (al 2010)

• Reducir la prevalencia de inactividad física en adultos de 46% a 42% para el año 2010

• Incrementar en un 10% el número de adolescentes que realizan actividad física intensa 3 o más veces por semana, más de 20 minutos por ocasión.

Líneas de intervención

El programa entonces comprende un conjunto de líneas de acción que pretenden modificar estos determinantes:

I. Articulación institucional

II. Implementación de políticas públicas que favorezcan la actividad física

III. Adopción de un estilo de vida activo en la opinión pública

IV. Adopción de un estilo de vida activo a nivel grupal e individual

V. Promoción de entornos favorecedores

VI. Fortalecimiento del sistema de salud para la promoción de la actividad física

VII. Monitoreo, evaluación e investigación

I. Articulación institucional

Introducción

Las diferentes experiencias internacionales y nacionales indican que para que una política de promoción de una vida activa sea sustentable y llegue a la población objetivo se debe contar con la participación de múltiples sectores que estén directa o indirectamente involucrados en acciones que puedan afectar las oportunidades de realizar una vida activa

En este contexto, diversas organizaciones no gubernamentales, sociedades científicas, otros organismos estatales y sector empresario, articulados a través del liderazgo del Ministerio de Salud de la Nación podrán conformar una red de instituciones con el objetivo común de promover una vida más activa.

Además del sector salud, educación y deporte, otros sectores no tradicionales deben ser convocados, como transporte y urbanización, trabajo, sector empresario, etc.

Antecedentes

• Las iniciativas que han resultado exitosas en diversos países han contado con la participación y colaboración de múltiples instituciones. Por ejemplo, AGITA San Pablo[10] ha conformado una red de más de 200 instituciones que maximizan la sustentabilidad de las acciones.

[10] Agita Sao Paulo: http://www.agitasp.com.br/

• El funcionamiento en red permitió también un intercambio de conocimientos y experiencias, al favorecer el intercambio de comunicación y optimizar la utilización de recursos disponibles entre las instituciones.

Objetivos

• Conformar una red de instituciones cuyo objetivo común sea la promoción de una vida activa

• Conformar un consejo asesor con representantes de organismos gubernamentales e instituciones no gubernamentales

Actividades

• Firma de acuerdos entre instituciones

• Creación de un consejo asesor

• Centralización, administración y sistematización de la información sobre eventos, disponibilidad de actividades de las instituciones a través de página web de Argentina Camina

• Apoyo a eventos y otras actividades realizadas por las instituciones participantes

• Organización de eventos y actividades en conjunto

Funciones del comité asesor

• Revisión de actividades del programa

• Articulación intersectorial

• Definición de prioridades de investigación

Indicadores de proceso

• Número de instituciones adheridas

• Número de usuarios en página web

• Número de eventos y actividades realizadas

• Número de participantes en eventos y actividades

II. Implementación de políticas públicas que favorezcan la actividad física

II.1) Políticas de acceso a lugares aptos para realizar actividad física

Introducción

Idealmente, los lugares donde la población transita deben ser favorecedores de una vida activa, y que esta última sea la elección más fácil y deseable.

Las políticas de acceso a lugares aptos deben incluir:

• Entornos físicos seguros, favorecedores de la actividad física, como redes de calles, veredas, iluminación, lugares de juego, parques, etc.

• Oportunidades de transporte activo (caminata y bicicleta)

• Organizaciones comunitarias que provean acceso a oportunidades para actividad física, servicios y programas, tanto recreativos como deportivos

Las características clave de este tipo de intervenciones son[11]:

[11] Be Active Australia: A Framework for Health Sector Action for Physical Activity 2005-2010

• Participación de la comunidad

• Implementación de buenas prácticas

• Participación de diferentes sectores

• Adaptación a nivel local

• Información

• Infraestructura apropiada.

Lograr estos resultados requiere la participación de sectores ajenos a la salud. Sin embargo el sector sanitario debe liderar la iniciativa en alianza con otros sectores.

Antecedentes

• Existen en nuestro país municipios que han realizado cambios para favorecer la realización de actividad física: Balcarce, Cabildo, Laprida[12], Hurlingham: por ejemplo mayor acceso a lugares públicos para actividad física, participación de instituciones con instalaciones, bicisendas, pistas de salud, etc.

[12] www.propia.org.ar

• En relación a la experiencia internacional, estas acciones no necesariamente han involucrado cambios en la infraestructura, sino en especial acceso facilitado a instalaciones y/o predios, calles y otros lugares aptos[13].

[13] Ciclovías Unidas de América: http://www.ciudadhumana.org/cicloviasunidas/index.htm

Objetivos

• Aumentar el nivel de actividad física de la población a través de cambios en el entorno: mayor accesibilidad a lugares aptos para realizar actividad física.

Evidencia disponibles

Fuerte evidencia a favor de incrementar el acceso a lugares para realizar actividad física, a partir de 10 estudios. La mayoría de los estudios también recibió otras intervenciones (difícil atribuir todo el cambio a la mayor accesibilidad) como educación, rastreo de factores de riesgo, derivación a sistema de salud, redes de soporte sociales, estrategias comunicacionales, etc. Se evaluaron diferentes entornos: comunidad, trabajo, universidades. Se observó un incremento del 25% de personas activas, y reducción de peso y grasa corporal en los participantes[14].

[14] Guide to Community Preventive Services: Physical Activity, Disponible en http://www.thecommunityguide.org/pa/pa-int-create-access.pdf

Actividades

• Desarrollo de una herramienta de evaluación de la accesibilidad y número de lugares disponibles para realizar actividad física: “Herramientas para promoción de una vida activa: Municipios”

• Desarrollo de guías de mejoría de acceso y utilización de lugares aptos para la actividad física: “Herramientas para promoción de una vida activa: Municipios”

• Capacitación de representantes de iniciativas locales e implementación de las guías

• Apoyo a la formulación e implementación de iniciativas locales

• Adherencia de municipios a la iniciativa

Indicadores de proceso

• Disponibilidad del documento “Herramientas para promoción de una vida activa: Municipios”

• Número de municipios capacitados

• Número de municipios con asistencia técnica realizada

• Número de municipios adheridos

Indicadores de resultados (mediano plazo)

• Número de lugares aptos para realizar actividad física en comunidades y municipios

II.2) Políticas de urbanización y transporte

Introducción

Las políticas de urbanización y transporte no suelen considerar entre sus metas principales su impacto sanitario. Sin embargo, las políticas públicas de urbanización y transporte pueden contribuir a una reducción progresiva de lugares aptos para realizar actividad física junto con una motorización creciente en especial en entornos urbanos.

Antecedentes

• A pesar de no haber experiencias en nuestro país, existen experiencias en América Latina exitosas, que a través de cambios en políticas de transporte público y uso de automóviles y modificaciones urbanas han logrado modificar el nivel de actividad física (Bogotá)[15]

[15] Red Colombiana de la Actividad Física: Muévete Bogotá. http://redcolaf.org/muevetebogota/index.htm

Objetivos

• Aumentar el nivel de actividad física de la población a través de cambios en el entorno: cambios en urbanización y transporte

Evidencia disponible: estas intervenciones incluyen cambios en calles y superficies urbanas, cambios de políticas de utilización de superficies, estándares de diseños de calles, regulaciones de utilización y circulación de vehículos, mejorías de iluminación, condiciones de seguridad para peatones, etc. En 6 estudios identificados, las acciones de planificación urbana han logrado una reducción en la inactividad física del 35%[16], además de cambios en las percepciones sobre barreras para realizar actividad física. Algunas acciones como bicisendas pueden generar por otro lado mayor riesgo de accidentes que debe ser evaluado.

[16] Guide to Community Preventive Services: Physical Activity, Disponible en http://www.thecommunityguide.org/pa/pa-int-policy-street-scale.pdf

Las acciones en políticas de transporte incluyen la promoción de caminatas y uso de bicicletas como medio de transporte a través de reducir el uso de automóviles y mejoras en transporte público. Estas acciones incluyen políticas y prácticas como cambios en el diseño de calles, creación de carriles para bicicletas, expansión o subsidios al transporte público, incrementar costos de estacionamientos o áreas de circulación pagas. A pesar de ser acciones prometedoras, no existe suficiente evidencia sobre la efectividad de políticas de uso de vehículos o transporte público[17].

[17] Health G y cols. Journal of Physical Activity and Health 2006, 3, Suppl 1,S55-S76

Actividades

• Desarrollo de una herramienta para diagnóstico de situación de transporte y urbanización a nivel local (discriminando ciudades y comunidades de acuerdo al número de habitantes) “Herramientas para promoción de una vida activa: Municipios”

• Capacitación de representantes municipales

• Apoyo a la formulación e implementación de propuestas técnicas en conjunto con representantes de iniciativas locales

• Compromisos/acuerdos con municipios para modificaciones urbanas y de transporte

Indicadores de proceso

• Disponibilidad del documento “Herramientas para promoción de una vida activa: Municipios”

• Número de municipios capacitados

• Número de municipios con asistencia técnica realizada

• Número de municipios adheridos

Indicadores de resultado (mediano plazo)

• Número de comunidades y municipios con iniciativas de promoción de la actividad física en políticas de urbanización y transporte.

III. Adopción de un estilo de vida activo en la opinión pública

III.1) Estrategia de comunicación

Introducción

La población necesita acceso a información consistente sobre actividad física que sea entendida en forma sencilla, revisada en forma regular y ampliamente disponible. Existe evidencia que las estrategias comunicacionales sostenidas, son esenciales y también complementarias de otras acciones de promoción de la salud en general, y de la actividad física en particular. Las estrategias de comunicación deben proveer no sólo información a la población general sobre beneficios de la actividad física, sino también información específica adaptada a diferentes poblaciones objetivos, que faciliten las oportunidades de realizar una vida activa (por ejemplo difundiendo eventos y actividades)

La comunicación también influye en las actitudes y percepciones, contribuyendo al cambio de conductas.

Antecedentes

Existen experiencias locales de comunicación (Laprida, Balcarce, La Plata) con evaluación dispar. En general la comunicación masiva es parte de un paquete de intervenciones, por lo cual es difícil atribuirle todo el impacto. En América Latina, algunas experiencias han sido exitosas, como Agita Sao Paulo, que involucró múltiples canales de comunicación: medios masivos, así como eventos y otras acciones más individualizadas.

Objetivos

• Incrementar el nivel de actividad física a través de estrategias de comunicación masiva

Evidencia disponible: En 10 estudios se observó un incremento del 5% en el nivel de actividad física de la población[18], además de contribuir al fortalecimiento de redes locales y disponibilidad al cambio. Sin embargo su efecto independiente es difícil de establecer, ya que se asociaron otras actividades como educación, rastreo de factores de riesgo y otros eventos comunitarios. Estos estudios incluyeron múltiples acciones de comunicación y en forma sostenida. Las acciones más efectivas fueron aquellas desarrolladas a nivel local, con mejor impacto de las campañas nacionales. Los medios incluidos fueron televisión, radio, diarios, gráfica en vía pública y acciones de promoción directa. Las acciones incluyeron mensajes claros y ajustados a distintas audiencias.

[18] Community Wide Campaigns to Promote Physical Activity, disponible en http://www.thecommunityguide.org/pa/pa-int-comm-campaigns.pdf

Actividades

• Desarrollo de estrategia comunicacional a nivel nacional que incluya:

o realización de una encuesta de base poblacional para evaluar conocimiento, actitudes y percepciones

o realización de investigación cualitativa: entrevistas con informantes clave, grupos focales

• Desarrollo de estrategias comunicacionales a nivel nacional y local, estas últimas con participación de representantes de iniciativas locales: "Herramientas para promoción de una vida activa: Municipios"

• Implementación de estrategia comunicacional abarcativa

• Desarrollo de página web

• Organización de eventos nacionales y apoyo de eventos a nivel local

Indicadores de proceso

• Informe de investigación cualitativa y encuesta

• Número de piezas comunicacionales difundidas

• Número de eventos realizados

Indicadores de resultado (mediano plazo)

• Nivel de conocimiento, actitudes y percepciones de los beneficios de la actividad física en la población

IV. Adopción de un estilo de vida activo a nivel grupal e individual

IV.1) Redes de soporte social

Introducción

Además de vencer barreras físicas para realizar actividad física, cambios en las normas sociales y el incremento de oportunidades para realizar actividades contribuyen a la promoción de una vida activa. La conformación de redes de soporte social a nivel local no sólo puede facilitar la participación de la población en actividades específicas, sino también favorecer diferentes acciones a nivel local.

Antecedentes

• Existen en nuestro país diversas experiencias de creación de redes de soporte sociales, aunque en general no han sido suficientemente evaluadas

• Estas intervenciones son parte de múltiples programas desarrollados en otros países

Objetivos

• Aumentar el nivel de actividad física a través la creación o promoción de redes sociales que favorezcan la actividad física.

Evidencia disponible

Estas intervenciones se orientan a modificar las conductas de actividad física a través de la creación, fortalecimiento y mantenimiento de redes sociales que proveen relaciones que apoyan a la actividad física y cambios de conducta (grupos de actividades específicas, organización de actividades, etc.). Las acciones involucran crear nuevas redes o fortalecer las ya existentes a nivel comunitario. Ejemplos de estas acciones son la conformación de grupos y actividades en instituciones locales. De 9 estudios revisados, las intervenciones en redes sociales han incrementado el nivel de actividad física en un 20%. También han mostrado reducciones en el peso corporal, y han resultado efectivas en diferentes ámbitos, como lugares de trabajo, instituciones educativas y en diferentes grupos socioeconómicos[19].

[19] The Community Guide: Social Support in Community Settings, disponible en http://www.thecommunityguide.org/pa/pa-int-comm-soc-support.pdf

Actividades

• Desarrollo de una herramienta para diagnóstico de situación de redes de soporte social y su creación o fortalecimiento (discriminando ciudades y comunidades de acuerdo al número de habitantes) "Herramientas para promoción de una vida activa: Municipios"

• Capacitación de representantes municipales

• Apoyo a la formulación e implementación de propuestas técnicas en conjunto con representantes de iniciativas locales

• Compromisos/acuerdos con municipios para modificaciones urbanas y de transporte

Indicadores de proceso

• Disponibilidad del documento "Herramientas para promoción de una vida activa: Municipios"

• Número de municipios capacitados

• Número de municipios con asistencia técnica realizada

• Número de municipios adheridos

Indicadores de resultado (mediano plazo)

• Número de comunidades y municipios con iniciativas de promoción de la actividad física (redes de soporte)

IV.2) Programas individualizados de actividad física

Introducción

Los programas individualizados de cambio de conductas enseñan habilidades conductuales a sus beneficiarios para incorporar la actividad física a su rutina diaria. Los programas deben ser ajustados a intereses específicos, preferencias y etapa de cambio.

Estos programas aportan a sus participantes habilidades conductuales como: desarrollo de metas y monitoreo de su progreso, construcción de apoyo social a esas metas, refuerzo positivo de conductas, resolución de problemas para mantener el cambio de conducta y prevención de recaídas. Las intervenciones se desarrollan habitualmente en grupos de participantes, pero se han reportado experiencias por correo, telefónicas u otros medios de comunicación dirigidos específicamente a los participantes.

En algunos subgrupos con capacidades especiales (como tercera edad y discapacitados) la participación en programas individualizados incrementa su nivel de actividad física.

Antecedentes

• Existen en nuestro país diversas experiencias de intervenciones individualizadas, aunque en general no han sido suficientemente evaluadas

• Estas intervenciones son parte de múltiples programas implementados en otros países

Objetivos

• Aumentar el nivel de actividad física a través de intervenciones individualizadas

Evidencia disponible

De 18 estudios, todos muestran incremento en la actividad física y actividad, utilizando diferentes estrategias. Las intervenciones se desarrollaron tanto en la comunidad, lugares de trabajo o escuelas, y en diferentes grupos de población[20].

[20] The Community Guide: Health Behavior Programs, disponible en http://www.thecommunityguide.org/pa/pa-int-indiv-behav-change.pdf

Actividades

• Desarrollo de manual y materiales para la intervenciones individuales: "Herramientas para promoción de una vida activa: Municipios"

• Capacitación de representantes municipales

• Capacitación de recursos humanos involucrados en programas individualizados

• Apoyo a la formulación e implementación de propuestas técnicas en conjunto con representantes de iniciativas locales

• Desarrollo de manual de programas de actividad física para grupos especiales: Tercera Edad

• Desarrollo de manual de programas de actividad física para grupos especiales: Discapacitados

• Compromisos/acuerdos con municipios

Indicadores de proceso

• Disponibilidad del documento "Herramientas para promoción de una vida activa: Municipios"

• Número de municipios capacitados

• Número de municipios con asistencia técnica

• Manual y materiales realizados

• Número de municipios adheridos

Indicadores de resultado (mediano plazo)

• Número de comunidades y municipios con iniciativas de promoción de la actividad física (programas individualizados)

V. Promoción entornos favorecedores

V.1) Intervenciones de promoción de la actividad física en escuelas

Introducción

Las escuelas tienen un rol vital en proveer a los niños y adolescentes entornos físicos y sociales favorecedores de hábitos saludables. En el trabajo colaborativo con el sector educativo existe una gran oportunidad de incrementar las oportunidades de actividad física.

Antecedentes

• En nuestro país se han realizado experiencias, con resultados negativos para intervenciones basadas solamente en educación

• Experiencias con mayor énfasis en la currícula han logrado mayor impacto en el nivel de actividad física

Objetivos

Aumentar el nivel de actividad física desarrollada por asistentes a establecimientos educativos

Evidencia disponible: En 14 estudios, que evaluaron aumento de la intensidad de la actividad física en las clases de educación física, a través de cambios de currícula (mayor número de horas de actividad física, o mayor intensidad de actividad física en las horas ya asignadas) o actividades extra-curriculares. Las intervenciones fueron más efectivas si incluían múltiples actividades además del cambio de currícula: participación de padres, cambios del entorno físico, capacitación de docentes y acciones de marketing social, transporte activo a la escuela, actividades extra-curriculares[21].

[21] American Journal of Preventive Medicine – Am J Prev Med 2002: 22 (4S); 73-102. A report on evidence and findings.

Actividades

• Convenio con Ministerio de Educación de la Nación y/o Municipios

• Jornadas de intercambio con asociaciones de docentes de actividad física de escuelas

• Análisis de situación y elaboración de propuestas de modificaciones curriculares y actividades extracurriculares

• Desarrollo de “Guías para promoción de actividad física en escuelas”

• Capacitación de docentes en promoción de hábitos saludables y actividad física

• Creación y realización de materiales promocionales para escuelas

• Asistencia en la formulación e implementación de proyectos en escuelas

Indicadores de proceso:

• Convenios realizados

• Informe de análisis de situación y propuesta preliminares

• Guías disponibles

• Jornadas y capacitaciones realizadas

• Modificaciones curriculares introducidas

• Indicadores de proyectos piloto

Indicadores de resultado (mediano plazo)

• Número de escuelas con acciones de fortalecimiento en promoción de la actividad física

V.2) Promoción de la actividad física en ámbitos laborales

Introducción

Los lugares de trabajo ofrecen la oportunidad de alcanzar a un gran número de personas en un solo sitio. La realización de un mayor nivel de actividad física significa no sólo beneficios para las personas, sino también desde la perspectiva de las empresas el incremento de la actividad física se asocia a una reducción del ausentismo y a una mejoría de la satisfacción con el lugar de trabajo. A través de los lugares de trabajo es posible promover y apoyar a las personas a realizar mayor actividad física, a través de diversas acciones: promoción del uso del transporte público y transporte activo, incentivos económicos (descuentos y/o membresías a gimnasios, horarios flexibles), formación de grupos de apoyo, disponibilidad de infraestructura (vestuarios, gimnasios, lugares aptos), promoción del uso de escaleras, etc.

Antecedentes

• Escasa experiencia en nuestro medio

• El Registro de Empresas Libres de Humo generó una base de contactos con responsables de proyectos de salud de cada empresa

• En otros países existen empresas tercerizadas que implementan proyectos

• El alto costo para las empresas por empleados obesos y con otras enfermedades crónicas relacionadas con alimentación no saludable, podrían justificar la inversión

Objetivos

• Ampliar la propuesta de Empresas Libres de Humo a “Empresas o Ambientes Laborales Saludables” incluyendo la promoción de la actividad física

Evidencia disponible: Programas integrales en el entorno laboral en 6 estudios[22] (programas individualizados, incluyendo acceso a lugares para realizar actividad física, vestuarios, estacionamiento de bicicletas, uso de escaleras, incentivos, caminatas en descansos, horarios flexibles, reuniones caminando y parados, y educación) logró incrementar el nivel de actividad física. Existen estudios que avalan el costo-efectividad de estas intervenciones desde la perspectiva del empleador.

[22] Proper K y cols. The effectiveness of worksite physical activity programs on physical activitym physycal fitness and healtj. Clin J Sport Med 2003; 13: 106-117

Actividades

• Creación de Registro de Empresas Saludables, que englobe “Empresas Libres de Humo”, y las estrategias de alimentación saludable y vida activa

• Evaluación basal de empresas: diseño de herramientas de evaluación

• Diseño de un manual de intervención para empresas

• Certificación de empresas al finalizar la implementación

Indicadores de proceso

• Número de empresas incluidas

• Número de empresas certificadas

Indicadores de resultado (mediano plazo)

• Número de lugares de trabajo con iniciativas de promoción de la actividad física

VI. Fortalecer al sistema de salud para la promoción de la actividad física

VI.1) Implementación de prácticas de promoción de la actividad física

Introducción

Los profesionales de la salud se encuentran en una posición estratégica para las acciones de promoción de la salud, y en particular para la promoción de la actividad física. Aunque algunas guías de práctica clínica no recomiendan la realización rutinaria de intervenciones en atención primaria para la promoción de la actividad física[23], una revisión más reciente muestra[24] que intervenciones breves en personas con mayor potencial de beneficio pueden ser efectivas.

[23] Eden K y cols.US Preventive Task Force. Physical Activity Counseling, disponible en http://www.ahrp.gov/clinic/3rduspstf/physicalactivity/physsum.htm

[24] Smith B. Promotion of physical activity in primary health care: update of the evidence on interventions. Journal of Science and Medicine in Sport 2004;7(1) Supplement):67-73.

Además, los profesionales de la salud, insertos en iniciativas comunitarias pueden contribuir brindando información y apoyo a otras actividades.

Antecedentes

• El sistema de salud suele estar orientado a acciones de diagnóstico y tratamiento, y las acciones de promoción de la salud no suelen tener prioridad.

• Además, los profesionales de atención primaria identifican como barreras para la realización de acciones recomendadas por guías de práctica clínica al desconocimiento de las mismas, a falta de habilidades específicas y a falta de incentivos.

Objetivos

• Capacitar e incentivar la prescripción de actividad física a través de profesionales de la salud involucrados en la atención primaria de la salud

Evidencia

Existe evidencia que hasta intervenciones breves en pacientes en atención primaria logran un incremento pequeño pero significativo del nivel de actividad física. La consejería debe incluir instrucciones verbales y soporte escrito, basados en teorías de cambios conductuales. La prioridad deben ser pacientes con problemas en los cuales la actividad física puede ser de especial beneficio (hipertensión, diabetes, obesidad, depresión, etc.), pero incluyendo también a la población general[25]. También existe evidencia sobre intervenciones en subgrupos como ancianos, personas con discapacidades, etc.

[25] Be Active Australia

Actividades

• Convocatoria a Sociedades Científicas para realización de las Guías Nacionales de Prescripción de Actividad Física en la Atención Primaria

• Desarrollo del consenso y difusión e implementación del mismo: capacitaciones a profesionales de instituciones y provincias/municipios

• Difusión del consenso en diversos ámbitos: pregrado y posgrado

Indicadores

• Disponibilidad de Guía

• Actividades de difusión e implementación realizadas

Indicadores de resultado (mediano plazo)

• Nivel de prescripción de actividad física en el sistema de salud

VI.2) Desarrollo de guías para control de aptitud física

Introducción

Aunque la actividad física se asocia con múltiples beneficios para la salud y la comunidad, los riesgos de iniciar un mayor nivel de actividad física deben ser evaluados, en especial en poblaciones de riesgo.

Antecedentes

• Aunque otros países han desarrollado estándares, en nuestro país son muy disímiles los criterios a partir de los cuales se otorga una autorización médica para realizar ejercicios físicos. Suelen realizarse estudios innecesarios en poblaciones de bajo riesgo, o realizarse insuficiente evaluación en personas de mayor riesgo.

Objetivos

• Desarrollar e implementar estándares nacionales para la evaluación médica previa a la realización de ejercicios físicos.

Evidencia

Existe evidencia sobre los controles necesarios previos a la realización de ejercicios físicos, y la intensidad de los mismos. Se han desarrollado guías de práctica clínica a nivel internacional (American Heart Association, por ejemplo), pero aún no se ha realizado una guía nacional a través de métodos formales de consenso

Actividades

• Convocatoria a Sociedades Científicas para realización de las Guías Nacionales de Evaluación de Aptitud Física para Ejercicios Físicos

• Desarrollo del consenso y difusión e implementación del mismo: capacitaciones a profesionales de instituciones y provincias/municipios

Indicadores de proceso:

• Disponibilidad de Guía

• Desarrollo de actividades de difusión e implementación

VII. Monitoreo, evaluación e investigación

Las acciones que se realicen en el marco de este programa serán monitoreadas y evaluadas durante todo el proceso. El programa en su conjunto será evaluado siguiendo las recomendaciones para la evaluación de programas de promoción de la actividad física propuestas por el CDC, que incluyen las siguientes 6 etapas:

• Inclusión de todos los actores involucrados: tomadores de decisión, implementadotes, socios y beneficiarios

• Descripción del programa

• Enfocar la evaluación: evaluación de proceso y de resultados

• Recolección de información: fuentes de datos primarias y secundarias

• Análisis e interpretación de resultados y elaboración de conclusiones

• Uso de lecciones aprendidas

Para la estimación del cumplimiento de objetivos a mediano plazo se diseñarán estrategias de recolección de información específicas:

• Encuesta poblacional de actividad física: evaluará la línea de base y el cambio en el conocimiento, actitudes y percepciones sobre actividad física y el programa

• Herramientas de relevamiento a nivel local: presencia de lugares aptos, implementación de políticas de urbanización y transporte, presencia de redes de soporte y programas individualizados

• Sistemas de información de desempeño de profesionales de la salud

Para la estimación del cumplimiento de objetivos a mediano plazo se contará con información proveniente de la vigilancia de ENT y FR

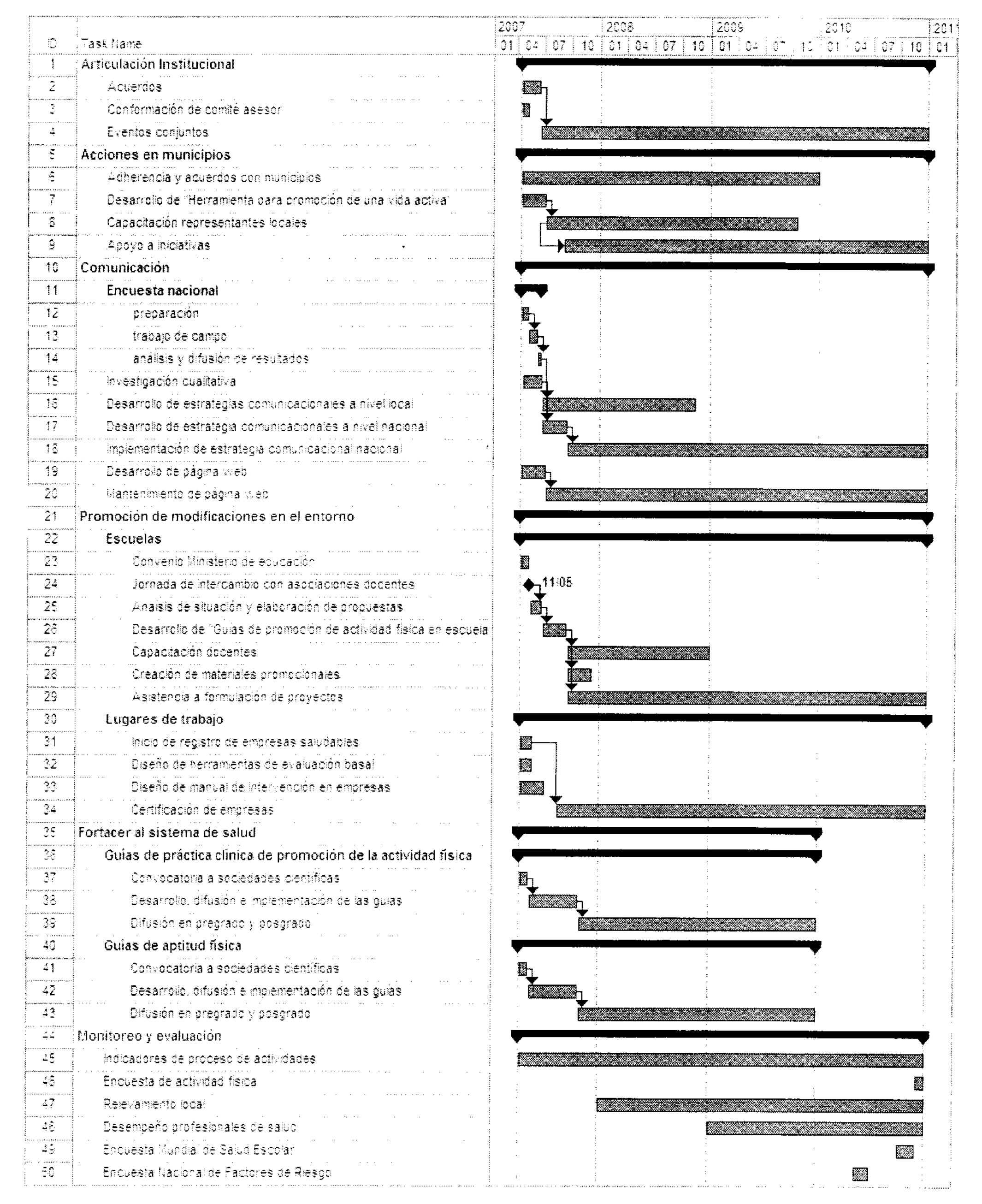
• Encuesta Nacional de Factores de Riesgo: segunda encuesta a realizarse entre 2009 y 2010

• Encuesta de Salud en Escuelas: línea de base a realizarse en 2007, segunda encuesta a realizarse en 2010.

• Información sobre morbimortalidad: egresos hospitalarios y estadísticas vitales.

En relación a las líneas de investigación, y en el marco de la conformación de la red de instituciones y del comité asesor, se plantearán las posibles hipótesis y su fuente de financiamiento, A través de la red y del comité asesor se definirán las prioridades de investigación, el diseño e implementación de experiencias piloto e investigaciones operativas, proyectos de investigación académicos, etc.

Cronograma de Actividades



ANEXO I Actividades e indicadores Programa "Argentina Camina"

Línea de Intervención	Intervención	Actividades	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado
I. Articulación institucional	I.1 Red de instituciones	Firma de acuerdos	Número de instituciones adheridas	
		Centralización de información en página web	Número de usuarios de pagina web	
		Eventos y actividades conjuntas	Número de eventos y actividades conjuntas	
			Número de participantes en eventos y actividades	
	I.2 Consejo asesor	Creación del consejo asesor		
		Reuniones del consejo asesor	Prioridades de investigación	

Línea de Intervención	Intervención	Actividades	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado
II. Implementación de políticas públicas que favorezcan la actividad física	II.1 Políticas de acceso a lugares aptos para realizar actividad física	Desarrollo de kit de herramientas para municipios	Kit de herramientas para municipios	Número de iniciativas de lugares aptos para realizar actividad física en municipios
		Capacitación de representantes de municipios	Número de municipios capacitados	
		Apoyo a formulación e implementación de iniciativas locales	Número de municipios con asistencia técnica	
		Adherencia de municipios	Número de municipios adheridos	
	II.2 Políticas de urbanización y transporte	Desarrollo de kit de herramientas para municipios	Kit de herramientas para municipios	Número de iniciativas de urbanización y transporte
		Desarrollo de proyectos de Pistas de Salud	Número de municipios capacitados	
		Capacitación de representantes de municipios	Número de municipios con asistencia técnica	
		Apoyo a formulación e implementación de iniciativas locales	Número de municipios adheridos	
		Adherencia de municipios		

Línea de intervención	Intervención	Actividades	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado
III. Adopción de un estilo de vida activo en la opinión pública	Estrategia de comunicación • Nivel nacional	Encuesta de base poblacional	Encuesta realizada	Nivel de conocimiento, actitudes y percepciones de sobre actividad física en la población
		Investigación cualitativa	Investigación cualitativa realizada	
		Estrategia comunicacional nacional: formulación e implementación	Número de piezas difundidas	
			Número de eventos promocionales realizados	
	• Nivel local	Desarrollo de kit de herramientas para municipios	Kit de herramientas para municipios	
		Estrategias de comunicación locales	Número de estrategias comunicacionales locales implementadas	

Línea de intervención	Intervención	Actividades	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado
IV. Adopción de un estilo de vida activo a nivel grupal e individual	IV.1 Redes de soporte social	Desarrollo de kit de herramientas para municipios	Kit de herramientas para municipios	Número de comunidades y municipios con iniciativas de promoción de la actividad física (redes de soporte)
		Capacitación de representantes municipales e instituciones locales	Número de municipios capacitados	
		Apoyo a formulación e implementación	Número de municipios con asistencia técnica	
		Adherencia de municipios	Número de municipios adheridos	
	IV.2 Programas individualizados de actividad física	Desarrollo de kit de herramientas para municipios	Kit de herramientas para municipios	Número de comunidades y municipios con iniciativas de promoción de la actividad física (programas individualizados)
		Capacitación de representantes municipales y RRHH	Número de municipios capacitados	
		Apoyo a formulación e implementación	Número de municipios con asistencia técnica	
		Desarrollo de manuales de programas para grupos especiales	Manuales de programas en grupos especiales	
		Adherencia de municipios	Número de municipios adheridos	

Línea de intervención	Intervención	Actividades	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado
V. Promoción de entornos favorecedores	V.1 Intervenciones de promoción de la actividad física en escuelas	Convenio Ministerio de Educación	Convenio realizado	Número de escuelas con iniciativas de promoción de la actividad física
		Jornadas con docentes	Número de asistentes	
		Análisis de situación y elaboración de propuestas	Informe y propuestas preliminares	
		Desarrollo de guías de intervenciones en escuelas	Guías de proyectos escolares disponibles	
		Capacitación de facilitadores docentes	Número de facilitadores capacitados	
		Creación de materiales para escuelas	Materiales disponibles	
		Asistencia en formulación e implementación de proyectos	Número de proyectos con asistencia técnica	

	V.2 Intervenciones de promoción de la actividad física en ámbitos laborales	Creación de Registro de "Empresas Saludables"	Registro de empresas activo Número de empresas inscriptas	Número de lugares de trabajo con iniciativas de promoción de la actividad física
		Diseño de herramientas de evaluación e intervención	Herramientas disponibles	
		Metodología de certificación de empresas	Número de empresas certificadas	

Línea de intervención	**Intervención**	**Actividades**	**Indicadores de proceso**	**Línea de intervención**
VI. Fortalecer al sistema de salud para la promoción de la actividad física	VI. 1 Implementación de práctica de promoción de la actividad física	Convocatoria a Sociedades Científicas	Disponibilidad de la guía	Nivel de prescripción de actividad física en el sistema de salud
		Desarrollo de consenso		
		Difusión, diseminación e implementación	Actividades de difusión, diseminación e implementación realizadas	
	VI. 2 Desarrollo de guías para control de aptitud física	Convocatoria a Sociedades Científicas	Disponibilidad de la guía	
		Desarrollo de consenso		
		Difusión, diseminación e implementación	Actividades de difusión, diseminación e implementación realizadas	

SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO

Resolución 555/2007

Apruébase el Plan de Acción del Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo. Llamado a presentación de proyectos de investigación en el marco del mencionado Plan de Acción.

Bs. As., 27/4/2007

VISTO el Expediente Nº 7864/07 del Registro de esta SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.), las Leyes Nº 19.549 y Nº 24.557 sobre Riesgos del Trabajo, las Resoluciones S.R.T. Nº 512 de fecha 15 de noviembre de 2001, S.R.T. Nº 489 de fecha 20 de noviembre de 2002 y S.R.T. 839 de fecha 22 de abril de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley Nº 24.557 en su artículo 1º, apartado 2, establece como sus objetivos: a) reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; b) reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado; c) promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados; y d) promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Que el artículo 35 de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, creó esta SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) como entidad autárquica de regulación y supervisión, dentro de la órbita del entonces MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (M.T. y S.S.) —hoy MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (M.T.E. y S.S.)—.

Que mediante el dictado de la Resolución S.R.T. Nº 512 de fecha 15 de noviembre de 2001, esta S.R.T. aprobó el Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo, cuya finalidad es el fomento, desarrollo y divulgación de actividades científicas, técnicas y relacionadas con la prevención, tratamiento, rehabilitación, legislación y gestión de los riesgos del trabajo, reservándose este Organismo los derechos de autoría de dicho Programa.

Que a tal efecto la Resolución S.R.T. Nº 839 de fecha 22 de abril de 2005 dispuso que en el mes de abril de cada año la Coordinación del Programa formulará un Plan de Acción y un Presupuesto de gastos y recursos a ejecutarse durante los DOCE (12) meses siguientes y que las actividades de dicho programa serán financiadas con cargo a los excedentes del Fondo de Garantía de la Ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T.).

Que en tal sentido es necesaria la aprobación del plan de acción conteniendo las líneas de investigación, para el período 2007-2008.

Que similar medida dispuso, en su momento, a través de las Resoluciones S.R.T. Nº 489 de fecha 20 de noviembre de 2002 y S.R.T. Nº 839 de fecha 22 de abril de 2005.

Que por otro lado es preciso modificar y adecuar el modelo de Acuerdo dispuesto en el Anexo III de la Resolución S.R.T. Nº 512/01, a los fines de dotarlo de mayores precisiones legales.

Que la Subgerencia de Asuntos Legales emitió el pertinente Dictamen de legalidad, conforme lo normado en el artículo 7º, inciso d) de la Ley Nº 19.549.

Que la presente se dicta en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 36 de la Ley Nº 24.557.

Por ello,

EL SUPERINTENDENTE
DE RIESGOS DEL TRABAJO
RESUELVE:

Artículo 1º — Apruébase el Plan de Acción del Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo que como Anexo I integra esta resolución, a ejecutarse a partir del mes de abril de 2007 y por el término de UN (1) año.

Art. 2º — Procédase al llamado a convocatoria para la presentación de proyectos de investigación en el marco del Plan de Acción aprobado en el artículo precedente.

Art. 3º — Apruébase el Presupuesto de Gastos y Recursos del Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo correspondiente al citado Plan de Acción.

Art. 4º — La Coordinación del Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo será ejercida por la Gerencia de Prevención y Control, a través de la Subgerencia de Estudios, Formación y Desarrollo.

Art. 5º — Sustitúyese el Anexo III de la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) Nº 512 de fecha 15 de noviembre de 2001, por el Anexo II que forma parte de la presente resolución. Asimismo, se faculta a la Subgerencia de Asuntos Legales a realizar las modificaciones y adecuaciones que considere conveniente al momento de la suscripción del acuerdo aprobado según el Anexo II mencionado.

Art. 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Héctor O. Verón.

ANEXO I

PLAN DE ACCION DEL PROGRAMA DE PROMOCION DE LA INVESTIGACION, FORMACION Y DIVULGACION

SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO

PERIODO abril 2007 - abril 2008

Objetivo: Poner en marcha la etapa de la convocatoria determinada por la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) Nº 512 de fecha 15 de noviembre de 2001 fomentando, desarrollando y divulgando actividades científicas y técnicas relacionadas con la prevención, tratamiento, rehabilitación, legislación y gestión de los riesgos de trabajo en su sentido más amplio, apuntando prioritariamente a la prevención.

1. Llamado a presentar proyectos - Convocatoria

El llamado a presentar proyectos será dado a conocer en al menos DOS (2) diarios nacionales y también será girado por correo a todas las Universidades Públicas dentro de los DIEZ (10) días hábiles de emitida la resolución.

2. Presentación de Proyectos

Los proyectos serán presentados teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 8º y ANEXO II de la Resolución S.R.T. Nº 512/01 dentro de los SESENTA (60) días corridos de la publicación de la convocatoria.

La matriz de planificación del proyecto a que se hace referencia en el Anexo II, punto 2.4 de la Resolución S.R.T. Nº 512/01, deberá ajustarse a la descripción de las etapas de investigación propias de cada disciplina de acuerdo al objeto de estudio y podrá, a criterio del investigador, encuadrarse según Marco Lógico.

3. El Comité Evaluador

El Comité Evaluador estará constituido por investigadores y profesionales de distintas disciplinas reconocidos por su idoneidad y capacidad científica en los temas seleccionados. Tendrá como funciones específicas:

a) Evaluar los proyectos presentados

b) Emitir informe científico técnico sobre la elección de los proyectos.

c) Evaluar y emitir informe científico técnico sobre los informes de avance presentados por los investigadores seleccionados.

d) Evaluar y emitir informe científico técnico sobre los informes finales de cada uno de los proyectos presentados.

e) Los informes científico técnico elaborados por el Comité Evaluador deberán estar firmados por todos sus integrantes.

La Gerencia de Prevención y Control, a través de la Subgerencia de Estudios, Formación y Desarrollo, aportará asesoramiento científico técnico a los miembros del Comité Evaluador.

El Comité Evaluador se reunirá en los plazos estipulados para la entrega de los informes en la sede de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.).

El Comité Evaluador revisará los informes de avance o finales y labrará un acta a los efectos de su aprobación o no, dejando constancia de los motivos de la decisión. Dicha acta se remitirá a la Gerencia de Prevención y Control para su conformidad y posterior envío a la Subgerencia de Administración.

La Gerencia de Prevención y Control dará a conocer la integración del Comité Evaluador en los VEINTE (20) días anteriores a la fecha prevista para la presentación de los trabajos.

4. Presentaciones

Los proyectos serán presentados en papel y disquete o Cd en formato Word "sólo lectura", por triplicado y en sobre cerrado. Deberá asimismo indicarse claramente, el nombre del presentante o de la institución a la cual representa —previendo que al momento de la asignación del proyecto deberá contar con poder suficiente—, el pedido de cooperación económica y la línea de trabajo a la que se presenta.

Sólo podrán presentarse a esta convocatoria investigadores o instituciones residentes en el país. No podrán presentarse a la convocatoria investigadores que pertenezcan a la Planta Permanente o Transitoria de esta S.R.T. o se encuentren vinculados a ella por contrato de locación de servicios, incluyendo los celebrados con Organismos Internacionales para prestar tareas en este Organismo.

Los proyectos podrán ser presentados:

Personalmente en la Mesa de Entradas de la S.R.T.: Bartolomé Mitre Nº 751 - Piso 3º, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el horario de 9.30 a 17.30. El/la presentante traerá un remito o copia de la primera hoja del proyecto para ser recepcionado por la Mesa de Entradas.

Por Correo se remitirá a la misma dirección, con acuse de recibo y con fecha de envío comprobable que no supere la fecha límite establecida.

5. Líneas Prioritarias

Las que siguen son las líneas que se han considerado prioritarias y los lineamientos particulares que deberán contener:

1º Título: Elaboración de una Guía Práctica para Protección Respiratoria en el uso/aplicación de Agroquímicos.

Objetivo de la Propuesta: Obtener una herramienta práctica para la selección y uso correcto de protección respiratoria en la aplicación de agroquímicos, tanto en la forma individual como colectiva.

Lineamientos:

Deberá elaborarse una guía que tenga en cuenta:

• El principio activo del producto que se utilice como agroquímico, haciendo énfasis en agroquímicos volátiles y las concentraciones que alcancen en el ambiente, el tipo de equipo en la aplicación, tiempo de vida útil de la protección y sus características relacionadas.

Consideraciones:

Deberán identificarse los obstáculos en el uso correcto de la protección, y se requerirá validación en terreno de los procedimientos y elementos de la guía.

Monto a asignar: PESOS VEINTE MIL ($ 20.000).

2º Título: Elaboración de una Guía Práctica para la protección de la absorción por vía dérmica en el uso/aplicación de Agroquímicos.

Objetivo de la Propuesta: Obtener una herramienta práctica para la selección y uso correcto de Protección de la Absorción por vía dérmica: Definir las características de un traje para aplicación que proteja de la absorción por vía dérmica y tenga en cuenta la carga térmica, con especial énfasis de su uso en territorios cálidos y húmedos.

Lineamiento:

Deberá elaborarse una guía que tenga en cuenta:

• trajes existentes y a desarrollar en el mercado nacional/internacional.

• se requerirá que sean probados en territorios de clima cálido y húmedo.

Consideraciones:

Deberán identificarse los obstáculos en el uso correcto de la protección, y se requerirá validación en terreno de los procedimientos y elementos de la guía.

Monto a asignar: PESOS VEINTE MIL ($ 20.000).

3º Título: Métodos de evaluación de la carga térmica: desarrollo específico utilizando indicadores biológicos.

Objetivo de la Propuesta: proponer un método de evaluación de la carga térmica utilizando indicadores biológicos, en regiones territorios de clima cálido y húmedo.

Lineamiento:

El Indice de Temperatura de Globo Bulbo Húmedo no refleja situaciones de trabajo en ambientes con alta Carga Térmica Ambiental, por lo tanto se desea establecer la asociación entre carga térmica y carga cardíaca, recurriendo a este último como indicador biológico. Deberá analizarse la carga y ritmo de trabajo, la temperatura, la ventilación (si aplica), el gasto metabólico y el medio ambiente donde se desarrollan las tareas.

Consideraciones:

El estudio deberá abarcar más de un sector de actividad económica y más de un puesto de trabajo, ser validado en una población de no menos de 1000 trabajadores respetando la proporcionalidad por edad. El método desarrollado deberá ser aplicable en forma masiva, ser sencillo y de bajo costo.

Monto a asignar: PESOS VEINTE MIL ($ 20.000).

4º Título: Identificación y análisis de la percepción y valoración de riesgos en Empleadores y Trabajadores.

Objetivo de la Propuesta:

Reconocer similitudes y diferencias en la percepción y valoración del riesgo para la gestión integrada de la prevención de riesgos laborales. Objetivos específicos:

• Explorar las percepciones de los trabajadores respecto de los riesgos de sufrir accidentes laborales o padecer enfermedades profesionales, como así también, sobre las estrategias de prevención desarrolladas en su ámbito de trabajo.

• Explorar la percepción y el rol de los empleadores en la formación preventiva de los trabajadores.

• Proponer mecanismos útiles para la prevención mediante la confluencia de apreciaciones.

Lineamiento:

El estudio deberá reconocer aquellas personas que dentro de la empresa representan al empleador.

El Universo de análisis deberá incluir la actividad minera, un sector de la actividad rural y un sector de la industria manufacturera. Otras variables de análisis incluirán: nivel de instrucción, antigüedad en la empresa, edad de los actores, entre otros.

Consideraciones:

El estudio deberá aportar elementos que estimulen la cultura de la prevención.

Monto a asignar: PESOS TREINTA MIL ($ 30.000).

5º Título: Impacto en la salud de los trabajadores de nuevas formas de organización del trabajo.

Objetivo de la propuesta: Identificar el impacto en la salud de los trabajadores de las distintas formas de organización del trabajo, seleccionando indicadores adecuados.

Lineamiento:

Se entenderá como nuevas formas de organización del trabajo toda introducción de nuevas tecnologías o formas de gestión que involucren modificaciones en la misma, produciendo una ruptura de los paradigmas tradicionales.

Estas formas generalmente alteran los ritmos del trabajo, la carga horaria, la carga de trabajo, las relaciones entre pares y con la estructura jerárquica, la presencia de sectores tercerizados, etc.

Asimismo, tal ruptura de paradigmas produce trastornos a la salud de los trabajadores.

Se deberá identificar las variables a estudiar en los DOS (2) ejes temáticos aludidos, construir indicadores y realizar estudios de campo descriptivos que tengan como objetivo establecer una relación entre variables que den cuenta de la introducción de estas nuevas formas y la salud de los trabajadores (en su concepción más amplia). El universo de análisis puede ser seleccionado entre las actividades de servicios, comercio, salud y un sector económico de la actividad manufacturera.

Monto a asignar: PESOS TREINTA MIL ($ 30.000).

6º Título: Concepciones sobre “Salud y Trabajo” en diversos grupos sociales y en distintos colectivos de trabajo.

Objetivo de la propuesta:

Describir y analizar las concepciones de salud y su relación con el trabajo en distintos colectivos sociales.

Lineamientos:

El estudio deberá considerar los siguientes colectivos de trabajadores:

1. Trabajadores inmigrantes

2. Trabajadores jóvenes, especialmente en búsqueda de su primer empleo

3. Trabajadores de edad avanzada

4. Trabajadores de escasa o nula calificación.

5. Trabajadores calificados.

Monto a asignar: PESOS VEINTE MIL ($ 20.000).

7º Título: Violencia laboral: Análisis de casos y estado actual en los sectores salud y comercio.

Objetivo de la propuesta: Identificar causas, manifestaciones, modalidades y estrategias adoptadas, y elaborar propuestas para la intervención en dicha temática.

Elementos a considerar:

El estudio deberá identificar y proponer indicadores directos e indirectos que denoten la presencia de violencia en el ámbito laboral. Se propone identificar actores de situaciones violentas, determinantes de dichas situaciones y mecanismos. Deberá considerarse la violencia en la interacción externa al ámbito laboral específico, la violencia interna en el equipo de salud y en actividades comerciales.

Deberá incluir un trabajo de campo.

Consideración:

El estudio deberá combinar las metodologías de análisis cuali y cuantitativo para una mejor apreciación del fenómeno bajo estudio. Deberá proponer estrategias de intervención.

Monto a asignar: PESOS VEINTE MIL ($ 20.000).

8º Título: Estudio epidemiológico de trabajadores expuestos a movimientos repetitivos en extremidad superior.

Objetivo:

Describir la magnitud y distribución de alteraciones de la salud relacionadas con las actividades de trabajadores expuestos a movimientos repetitivos.

Lineamientos:

Trabajadores que se desempeñan en las tareas de fileteado, líneas de montaje electrónico, despostado, liquidadores de sueldos y jornales, data entry, cajeras de supermercado y confeccionistas. Carga horaria mínima de SEIS (6) horas diarias.

Deberán explicitarse los criterios de inclusión y exclusión.

El estudio deberá ponderar variables de edad, sexo, antigüedad en el puesto y carga horaria diaria y semanal. El tamaño muestral contará con una cantidad no menor a MIL (1000) trabajadores.

Consideraciones:

El Estudio deberá proporcionar información aplicable a la implementación de programas de prevención de estas patologías.

Monto a asignar: PESOS TREINTA MIL ($ 30.000).

9º Título: Evaluación de riesgos laborales e impacto en la salud de los trabajadores desde la perspectiva de género.

Objetivo de la propuesta:

Desarrollar métodos para la evaluación de riesgos laborales considerando la perspectiva de género.

Lineamiento:

El estudio deberá incluir aspectos relacionados con estadios fisiológicos específicos de la mujer como el período de embarazo, reconocer los trastornos de la salud reproductiva en ambos géneros, las diferencias socioculturales, el fenómeno de la “doble presencia”, la cualificación profesional, aspectos ambientales, la participación en la toma de decisiones en el trabajo y diferentes modalidades de gestiones entre el trabajo y la vida privada.

Consideraciones:

El estudio deberá tener un enfoque holístico a la prevención de riesgos. Los métodos deberán garantizar que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyan aspectos pertinentes tanto para los hombres como para las mujeres que trabajan. Las propuestas deberán ser validadas por estudios de campo.

Monto a asignar: PESOS VEINTE MIL ($ 20.000).

10º Título: Experiencias en materia de participación de los trabajadores en salud y seguridad en el trabajo.

Objetivo de esta propuesta:

Describir experiencias en donde se refleje la participación de los trabajadores, comparando sus resultados con escenarios anteriores.

Elementos a considerar:

El Estudio deberá incluir experiencias sobre la existencia de comités mixtos de seguridad, de delegados de prevención, u otras modalidades participativas.

Deberá evaluarse las buenas prácticas dentro comité mixto o entre delegados y sus actividades, y la sustentabilidad de las resoluciones consensuadas en el seno de dichos comités.

Entre los aspectos a relevar podría incluirse los productos de esta participación, la frecuencia de las actividades, la manifestación o registro de las actividades, y evaluación de las intervenciones.

Consideraciones:

El estudio deberá aportar indicadores que denoten una evaluación de los procesos preventivos y la calidad de la prevención alcanzada.

Monto a asignar: PESOS QUINCE MIL ($ 15.000).

11º Título: Desarrollo de una Guía de inspección orientada a las condiciones en que se despliega la organización del trabajo que impacta en la carga de trabajo (especialmente la mental y psíquica).

Objetivo de la propuesta:

Desarrollar una guía de inspección orientada a obtener información aplicable a la prevención.

Lineamiento:

La misma deberá contener los indicadores necesarios para relevar todas las dimensiones relacionadas con las distintas formas de organización del trabajo y los sistemas de gestión que las originan. Deberá ser validada en distintos sectores de la actividad económica.

Consideraciones:

La guía deberá permitir contar con un instrumento que tienda a una mirada ampliada de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT), y su aplicación para la prevención de riesgos.

Monto a asignar: PESOS TREINTA MIL ($ 30.000).

6. Evaluación de las Propuestas

Las propuestas de proyectos presentados serán estudiadas y evaluadas por el Comité Evaluador conforme los siguientes criterios:

- Conformidad de la presentación con lo prescrito en la Resolución S.R.T. Nº 512/01 y esta resolución;
- Coherencia de la propuesta con las líneas consideradas prioritarias;
- Antecedentes institucionales/personales en la materia en la que se pretende cooperación;
- Coherencia interna y pertinencia de la metodología con el objetivo;
- Originalidad de la propuesta.

Si resultase necesario la Coordinación del Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo convocará a personas/instituciones para requerir información complementaria respecto de la propuesta.

7. Resultados de la evaluación de las propuestas.

De las presentaciones puede resultar que alguna de las líneas no cuente con postulaciones, o que el Comité Evaluador considere que no reúna la calidad pretendida. En este caso la línea se considerará desierta. Las cifras asignadas para la/s líneas consideradas desiertas podrán ser reasignadas para el resto de las líneas a propuesta del Comité Evaluador y con la conformidad de la Gerencia de Prevención y Control.

Si hubiese más de una presentación que resultara de interés, para algunas o todas las líneas, el Comité Evaluador con la conformidad de la Gerencia de Prevención y Control efectuará un ordenamiento de las mismas objetivando las razones para la clasificación de prioridad adoptada. De acuerdo a los recursos provistos podrá definirse cooperación para el proyecto rankeado en primer lugar o para más de un proyecto sobre la misma línea, siempre y cuando signifiquen aportes diferentes a la problemática abordada.

El Comité Evaluador emitirá un dictamen técnico con los resultados de la evaluación de las propuestas, el que será elevado al Sr. Superintendente, en un plazo máximo de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos a partir del vencimiento del plazo para la presentación de los proyectos. Con la conformidad expresa del Sr. Superintendente con relación al dictamen elevado, se procederá a comunicar a los postulantes los resultados de las evaluaciones de los proyectos.

Toda presentación o requerimiento sólo podrá realizarse por nota escrita, ingresada por la Mesa de Entradas del Organismo.

8. Comunicación a los interesados

Las instituciones/personas cuyos proyectos hayan sido seleccionados para la cooperación económica serán notificadas en forma fehaciente.

9. Ejecución de los acuerdos

Los compromisos entre las partes, a los efectos de la realización de los proyectos seleccionados, se formalizará a través de la suscripción de Convenios, en los términos previstos en el Anexo III de la Resolución S.R.T. Nº 512/01.

La firma de los acuerdos se realizará en acto público.

Los acuerdos se cumplirán inexorablemente, no admitiéndose demoras o modificaciones que no hayan sido debidamente fundamentadas en forma fehaciente a través de notas ingresadas por Mesa de Entradas del Organismo. Asimismo, la aceptación de tal demora y/o modificación deberá ser aceptada fehacientemente por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

10. Recursos Disponibles

La suma de PESOS DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL ($ 255.000).

Los montos que se consignan en este Anexo tendrán como destino el conjunto de estudios que se seleccionen para cada línea.

11. Plazo de ejecución de los proyectos, informes y formas de pago

El plazo máximo de extensión de los proyectos no superará el año. Durante ese período de tiempo los beneficiarios presentarán cuatro informes de avance y un informe final.

Los informes serán evaluados por el Comité Evaluador.

El primer informe de avance deberá producirse al mes de la firma del Convenio. A los NOVENTA (90), CIENTO VEINTE (120) y DOSCIENTOS SETENTA (270) días se deberán recibir los TRES (3) informes de avance restantes.

No se admitirán demoras en la presentación de los informes de avance ni en la presentación del informe final. En los casos en que no se cumplieran los plazos en tiempo y forma, a partir del primer día hábil a partir de la fecha prevista para su presentación operará automáticamente la caducidad del acuerdo, sin necesidad de notificación alguna.

Los informes de avances deberán adecuarse estrictamente al cumplimiento de cada etapa, si ello no fuese así, el informe no será aprobado y caducará automáticamente la asignación de la línea de investigación, dando por rescindido el acuerdo.

El informe final deberá ser presentado en papel y en disquete o Cd en formato Word “sólo lectura”.

Conforme con el esquema anterior, los pagos se efectuarán siguiendo el siguiente esquema:

10% contra la aprobación del primer informe de avance.

15% al ser aprobado el segundo informe de avance.

15% al ser aprobado el tercer informe de avance.

15% al ser aprobado el cuarto informe de avance.

45% al ser aprobado el informe final

En caso que el estudio/producto se obtuviera antes del año el Comité Evaluador, podrá poner a consideración de la Gerencia General la liquidación de lo que restase al momento de la aprobación final.

12. Cronograma tentativo

PLAZO	TAREA
Emisión de la Disposición	
DIEZ (10) días hábiles de emisión de la Disposición.	Convocatoria a la presentación de los proyectos en al menos 2 diarios nacionales
CUARENTA (40) días corridos de la disposición	Integración del Comité Evaluador
SESENTA (60) días corridos de la publicación de la Convocatoria.	Presentación de Proyectos
CUARENTA Y CINCO (45) días corridos del vencimiento para la presentación de los proyectos	Emisión del Dictamen técnico del Comité Evaluador, con conformidad del Sr. Superintendente
Notificación a las personas/Instituciones presentadas. Firma del Convenio entre las partes	
NOVENTA (90) días de la firma del Convenio	Segundo informe de avance
CIENTO Y VEINTE (120) días de la firma del Convenio	Tercer informe de avance
DOSCIENTOS SETENTA (270) días de la firma del Convenio	Cuarto informe de avance
Al año de la firma del Convenio	Informe final

ANEXO II

MODELO DE CONVENIO

Entre la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, representada en este acto por el Sr. Superintendente, ……………………………en adelante la SRT, con domicilio en calle Bartolomé Mitre Nº 751, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina; y (denominación de la institución o persona contraparte), representada en este acto por el Sr. (cargo y nombre de la persona que suscribe), en adelante la contraparte, con sede en (domicilio de la contraparte), y

CONSIDERANDO

- El interés común entre las partes de contribuir al fortalecimiento del Sistema de Riesgos del Trabajo.

- La necesidad de promover y facilitar políticas y acciones de prevención que contribuyan al aumento de la seguridad y la salud en el trabajo.

- La importancia de aunar esfuerzos en la prosecución de los objetivos comunes.

- Los objetivos y mecanismos de gestión previstos por el Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo.

ACUERDAN

En suscribir el presente Convenio de Cooperación, que será regido por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: La S.R.T. y la contraparte convienen en complementar sus esfuerzos con el fin de desarrollar actividades de (enunciar conforme al objeto del proyecto).

SEGUNDA: La cooperación técnica y académica entre las partes se desenvolverá conforme a los procedimientos y mecanismos de gestión del de Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo que la contraparte declara conocer y aceptar.

TERCERA: El proyecto oportunamente presentado por la contraparte y aprobado por la S.R.T. conforme a los procedimientos y mecanismos referidos en la cláusula anterior se incorpora al presente como Anexo. Las partes se comprometen a cumplir en tiempo y forma con los objetivos, actividades, tareas, cronograma de ejecución, aporte de recursos y costos establecidos en dicho proyecto.

CUARTA: La contraparte remitirá a la Coordinación del Programa la memoria o informe técnico con los resultados de la actividad realizada en el plazo máximo de un mes a partir de su finalización, así como los justificantes originales de los pagos realizados con cargo a la ayuda percibida y, en su caso, reintegrar el importe.

QUINTA: Los resultados del proyecto tendrán un tratamiento confidencial y serán propiedad de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, quien podrá disponer libremente de los mismos mencionando el presente Convenio. La contraparte se compromete a no realizar publicaciones sin la autorización expresa de la S.R.T.

SEXTA: La contraparte facilitará a la S.R.T. toda la información necesaria para que ésta realice el seguimiento y la evaluación del desarrollo del proyecto. Todo cambio, modificación o alteración de aspectos que hacen al desarrollo de la investigación, deberá ser informado a esta S.R.T. Cuando el cambio, modificación o alteración se deba a causas imprevisibles o de fuerza mayor, deberá ser informado fehacientemente en cuanto el hecho causante del cambio, modificación o alteración tenga lugar. Si como resultado del seguimiento se aprecian circunstancias que hagan prever la imposibilidad de llevar a cabo las actividades previstas, podrá interrumpirse la financiación, así como rescindirse unilateralmente el presente e iniciarse las acciones legales que procedan.

SEPTIMA: La S.R.T. y la contraparte declaran irrevocablemente que durante la vigencia del presente Convenio se desempeñarán en forma autónoma e independiente y que la relación que establecen no podrá ser considerada o entendida, en ningún caso, como sociedad y/o asociación, sea transitoria o definitiva, y que conservarán su total independencia e individualidad jurídica y administrativa. No existirá entre ellas, ni podrá presumirse, solidaridad alguna, y la responsabilidad de cada parte frente a terceros será atribuible exclusivamente por los hechos u omisiones de la actuación de cada parte. Las partes serán responsables de sus respectivas obligaciones impositivas, salariales, laborales y comerciales.

OCTAVA: En caso que la contraparte incumpla cualquiera de las obligaciones asumidas en este acuerdo, la S.R.T. tendrá a su cargo la determinación de la gravedad del incumplimiento de que se trate, pudiendo aplicar mediante decisión fundada alguna de las siguientes sanciones: cancelación de la financiación o rescisión del acuerdo sin derecho a indemnización alguna para la contraparte. Para la aplicación de las sanciones, la Gerencia de Prevención y Control de la S.R.T. someterá a la consideración del Comité Evaluador toda circunstancia que pudiera constituir un incumplimiento.

NOVENA: Las partes constituyen domicilio en los indicados al comienzo y se someten, para dirimir cualquier divergencia que pudiera suscitarse en el presente convenio, una vez agotadas todas las instancias administrativas, a la Jurisdicción de los Tribunales con competencia Federal en lo Contencioso Administrativo de la Capital Federal, renunciando expresamente a todo otro fuero o jurisdicción.

En prueba de conformidad, se firman DOS (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En Buenos Aires, a días del mes del año



Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica

ESPECIALIDADES MEDICINALES

Disposición 2446/2007

Incorpóranse determinados principios activos a la exigencia de realización de estudios de Bioequivalencia/Biodisponibilidad, establecidos por la Disposición Nº 3185/99.

Bs. As., 26/4/2007

VISTO el Expediente Nº 1-0047-0000-002672-07-7 del Registro de la Administración Nacional de Medicamentos Alimentos y Tecnología Médica, y,

CONSIDERANDO:

Que la Disposición A.N.M.A.T. Nº 3185/99 estableció las recomendaciones técnicas para la realización de estudios de bioequivalencia contenidas en el documento: "Cronograma para Exigencia de Estudios de Equivalencia entre Medicamentos de Riesgo Sanitario Significativo" de implementación gradual de acuerdo con los antecedentes internacionales en la materia.

Que los conceptos de bioequivalencia y biodisponibilidad son dinámicos y deben adaptarse a la evolución del conocimiento científico y a las necesidades sanitarias como requisito complementario a la evaluación de la seguridad y eficacia de las drogas.

Que los expertos de esta Administración en Bioequivalencia/Biodisponibilidad han evaluado que resulta necesaria la inclusión de los principios activos Serolimus, Everolimus, Tacrolimus, Micofenolato, denominados inmunosupresores, al programa de requerimientos de estudios de Bioequivalencia/Biodisponibilidad a los fines de poder establecer la bioequivalencia entre los productos existentes en el mercado.

Que estos principios activos constituyen fármacos con dosis críticas, principalmente porque la variabilidad de las concentraciones séricas resultan con frecuencia bastante importantes hasta que la función del órgano transplantado se estabiliza, categoría ésta coincidente con la de alto riesgo sanitario establecido en la Disposición A.N.M.A.T. Nº 3185/99.

Que en el mismo sentido tanto la Sociedad Argentina de Transplante como la Asociación de Transplantes han efectuado presentaciones donde expresan su preocupación por el grupo de medicamentos denominados, en términos generales, como inmunosupresores de uso obligatorio en los tratamientos de por vida en los pacientes que son sometidos a transplantes.

Que asimismo de todos estos principios activos existen en el mercado local productos para ser tomados como referencia para la realización de estos estudios en los términos establecidos por la Disposición A.N.M.A.T. Nº 3185/99 y complementarias.

Que corresponde establecer un cronograma específico para la presentación de los protocolos, la recepción de los resultados para su análisis en los términos de las Disposiciones Nº 5040/06 y Nº 1746/07, para aquellas especialidades ya registradas y para las que están en proceso de solicitud del registro.

Que la Dirección de Evaluación de Medicamentos y la Dirección de Asuntos Jurídicos han tomado la intervención de su competencia.

Que se actúa en virtud de las facultades conferidas por el Decreto Nº 1490/92 y del Decreto Nº 197/02.

Por ello,

EL INTERVENTOR
DE LA ADMINISTRACION NACIONAL DE MEDICAMENTOS,
ALIMENTOS Y TECNOLOGIA MEDICA
DISPONE:

Artículo 1º — Incorpóranse a la exigencia de realización de estudios de Bioequivalencia/Biodisponibilidad, establecidos por la Disposición ANMAT Nº 3185/99, a los principios activos Serolimus, Everolimus, Tacrolimus y Micofenolato.

Art. 2º — Establécense como productos de referencia para los principios activos nombrados en el artículo precedente a los enumerados en el Anexo de la presente Disposición que forma parte integrante de la misma.

Art. 3º — Los laboratorios titulares de especialidades medicinales que contengan entre sus principios activos a los mencionados en el Artículo 1º, deberán presentar en el término de 90 (noventa) días corridos, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Disposición, los protocolos para la realización de los estudios de Biodisponibilidad/Bioequivalencia en los términos de las Disposiciones A.N.M.A.T. Nº 3185/99, Nº 5330/97, Nº 5040/06 y Nº 1746/07. En caso de incumplimiento y sin necesidad de intimación previa esta Administración procederá a la suspensión de la comercialización de la especialidad medicinal de que se trate.

Art. 4º — Será requisito previo para la inscripción en el Registro de Especialidades Medicinales de aquellos productos que contengan alguno de los principios activos mencionados en el Artículo 1º de la presente (artículos 3º, 4º y 5º del Decreto 150/92), la realización de los estudios de Biodisponibilidad/Bioequivalencia de conformidad a lo establecido por las Disposiciones A.N.M.A.T. Nº 3185/99, Nº 5330/97, Nº 5040/06 y Nº 1746/07.

Art. 5º — Los resultados de los estudios de bioequivalencia de las mencionadas especialidades medicinales deberán ser presentados en un lapso no mayor de 180 (ciento ochenta) días corridos contados desde la aprobación de los respectivos protocolos. Vencido dicho plazo, sin mediar la presentación de los resultados o cuando los mismos no hayan demostrado la bioequivalencia con el producto de referencia, se procederá, sin necesidad de intimación previa, a la suspensión de la comercialización de las especialidades medicinales involucradas.

Art. 6º — No se autorizará la comercialización, bajo cualquier modalidad, de aquellas especialidades medicinales que contengan alguno de los principios activos mencionados en el artículo 1º de la presente Disposición y que a la fecha no se encuentren comercializadas, hasta tanto cumplan con la realización de los estudios de biodisponibilidad/bioequivalencia, de conformidad con lo establecido con la presente Disposición.

Art. 7º — La presente Disposición entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 8º — Regístrese. Dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial para su publicación. Notifíquese a las Cámaras de Especialidades Medicinales (CILFA, CAEME, COOPERALA, CAPGEN, CAPEMVeL, SAFYBI), Confederación Médica de la República Argentina (COMRA) y la Confederación Farmacéutica Argentina (COFA). Cumplido, archívese PERMANENTE. — Manuel R. Limeres.

ANEXO

EVEROLIMUS

Nombre Comercial	Laboratorio	Certificado
CERTICAN	Novartis Argentina S.A.	51576

SEROLIMUS

Nombre Comercial	Laboratorio	Certificado
RAPAMUNE	Wyeth S.A.	48559

TACROLIMUS

Nombre Comercial	Laboratorio	Certificado
PROGRAF	Gador S.A.	45589

MICOFENOLATO MOFETIL

Nombre Comercial	Laboratorio	Certificado
CELLCEPT	Productos Roche S.A.Q.e I.	45077

MICOFENOLATO DE SODIO

Nombre Comercial	Laboratorio	Certificado
MYFORTIC	Novartis Argentina S.A.	50748



EL ESTADO SELECCIONA
MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION
SECRETARIA DE AGRICULTURA, GANADERIA, PESCA Y ALIMENTOS
INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION Y DESARROLLO PESQUERO
PERSONAL EMBARCADO

CONVOCASE A SELECCION PARA LA COBERTURA DE LOS CARGOS VACANTES DE PERSONAL EMBARCADO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION Y DESARROLLO PESQUERO DE ACUERDO CON EL SIGUIENTE DETALLE:

NIVEL	CANTIDAD	DENOMINACION	ASIGNACION BASICA	SISTEMA SELECCION	UNIDAD ORGANIZATIVA
1	1	CAPITAN	$ 3.747,00	ABIERTO	CAPITANIA DE ARMAMENTO
2	2	JEFE DE MAQUINAS	$ 3.260,00	ABIERTO	CAPITANIA DE ARMAMENTO
3	2	1º OFICIAL DE CUBIERTA O MAQUINAS.	$ 2.548,00	ABIERTO	CAPITANIA DE ARMAMENTO
4	3	2º OFICIAL DE CUBIERTA O MAQUINAS.	$ 1.987,00	ABIERTO	CAPITANIA DE ARMAMENTO
6	2	1º PESCADOR, ELECTRICISTA O COCINERO	$ 1.687,00	ABIERTO	CAPITANIA DE ARMAMENTO
7	1	2º PESCADOR, CABO ENGRASADOR O ENFERMERO.	$ 1.574,00	ABIERTO	CAPITANIA DE ARMAMENTO
8	7	MARINERO, MOZO, ENGRASADOR O AYUDANTE DE COCINA	$ 1.274,00	ABIERTO	CAPITANIA DE ARMAMENTO

MARCO LEGAL: DECRETO Nº 630 del 28 de abril de 1994 – REGIMEN LABORAL PARA EL PERSONAL EMBARCADO, Resolución INIDEP Nº 45 de fecha 29 de junio de 2004 por el cual se aprobó el REGIMEN DE SELECCION para la cobertura de los cargos de la Dotación de Personal Embarcado.

INFORMES SOBRE REQUISITOS DEL PUESTO, DOCUMENTACION A PRESENTAR, ETC. E INSCRIPCION: EN LA SEDE DEL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION Y DESARROLLO PESQUERO.- PASEO VICTORIA OCAMPO Nº 1, ESCOLLERA NORTE — MAR DEL PLATA — 7600 — **DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACION**: DE LUNES A VIERNES EN EL HORARIO DE 9 hs. A 15 hs. (0223) 486-2586 – INTERNO 110.

APERTURA DE INSCRIPCION: EL DIA 7 DE MAYO DE 2007, **CIERRE DEFINITIVO**: EL DIA 18 DE MAYO DE 2007.

LAS ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCION SE INTEGRARAN CON: EVALUACION DE ANTECEDENTES, EVALUACION LABORAL Y EVALUACION TECNICA.

EL TRAMITE DE INSCRIPCION POR LAS CARACTERISTICAS DE LA ACTIVIDAD DE LOS CARGOS A CONCURSAR, NO ES OBLIGATORIO QUE SEA PERSONAL, LOS INTERESADOS RESIDENTES A MAS DE 50 KM. DEL LUGAR DE INSCRIPCION PODRAN HACERLO POR CORREO O FAX (0223) 486-2586 INT. 110, CONSIDERANDO A TAL EFECTO LA FECHA DE FRANQUEO, SIEMPRE QUE LA RECEPCION EN DESTINO NO EXCEDA EL 18 DE MAYO DE 2007.

LA LISTA DE INSCRIPTOS ADMITIDOS Y NO ADMITIDOS ESTARA DISPONIBLE EN LA CARTELERA DE LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACION A PARTIR DEL CUARTO (4) DIA HABIL DE CERRADO EL PERIODO DE INSCRIPCION.

Lic. ENRIQUE H. MIZRAHI, Director.

e. 30/4 Nº 544.318 v. 30/4/2007



MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION

SECRETARIA DE AGRICULTURA, GANADERIA, PESCA Y ALIMENTOS

INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS

Resolución Nº 64/2007

Bs. As., 26/3/2007

VISTO el Expediente Nº S01:0214140/2004 y su agregado sin acumular Nº S01:0092969/2005 ambos del Registro del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, y

CONSIDERANDO:

Que el CENTRO INTERNACIONAL DE AGRICULTURA TROPICAL, COLOMBIA, solicita la inscripción de las creaciones fitogenéticas de bachiaria MULATO y MULATO II en el Registro Nacional de Cultivares y en el Registro Nacional de la Propiedad de Cultivares, creados por Ley Nº 20.247.

Que la Dirección de Registro de Variedades del INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS, ha informado que han sido cumplidos los requisitos exigidos por el Artículo 6º del Convenio Internacional para la Protección de las Obtenciones Vegetales, aprobado por Ley Nº 24.376 y el Artículo 26 del Decreto Nº 2183 de fecha 21 de octubre de 1991, Reglamentario de la Ley de Semillas y Creaciones Fitogenéticas Nº 20.247, para el otorgamiento de los respectivos títulos de propiedad.

Que asimismo, se han cumplido las condiciones establecidas en los Artículos 16 y 18 del Decreto Nº 2183 de fecha 21 de octubre de 1991, Reglamentario de la Ley de Semillas y Creaciones Fitogenéticas Nº 20.247, para la inscripción de las variedades en el Registro Nacional de Cultivares.

Que la Dirección de Asuntos Jurídicos del INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS, ha tomado la intervención de su competencia.

Que la Comisión Nacional de Semillas creada por la Ley Nº 20.247, en reunión de fecha 13 de febrero de 2007, según Acta Nº 339, y en su reunión de fecha 13 de marzo de 2007 según Acta Nº 340, ha aconsejado hacer lugar a lo solicitado.

Que el suscripto es competente para dictar el presente acto, en virtud de lo establecido en el artículo 9º del Decreto 2817 de fecha 30 de diciembre de 1991, ratificado por Ley 25.845 y en la Resolución Nº 153 de fecha 5 de julio de 2006 de la Secretaría Legal y Administrativa del Ministerio de Economía y Producción.

Por ello,

EL PRESIDENTE
A CARGO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Ordénase la inscripción en el Registro Nacional de Cultivares y en el Registro Nacional de la Propiedad de Cultivares, creados por Ley Nº 20.247, de las creaciones fitogenéticas de bachiaria MULATO y MULATO II solicitada por el CENTRO INTERNACIONAL DE AGRICULTURA TROPICAL, COLOMBIA.

ARTICULO 2º — Por la Dirección de Registro de Variedades, expídanse los respectivos títulos de propiedad.

ARTICULO 3º — Regístrese, comuníquese, notifíquese al interesado, publíquese a su costa en el Boletín Oficial y archívese. — Ing. Agr. CARLOS A. RIPOLL, Presidente A/C, Instituto Nacional de Semillas.

e. 30/4 Nº 60.851 v. 30/4/2007

MINISTERIO DE SALUD

Resolución Nº 421/2007

Bs. As., 20/4/2007

VISTO el expediente Nº 1-47-2110-5215-04-5 de la Administración Nacional de Medicamentos Alimentos y Tecnología Médica y;

CONSIDERANDO:

Que la Ley 25.630 de prevención de las anemias y las malformaciones del tubo neural, impone a quienes elaboran productos alimenticios la obligación de utilizar harina adicionada con hierro, ácido fólico, tiamina, riboflavina y niacina.

Que el Decreto Nº 597/03, reglamentario de la Ley Nº 25.630, prevé el otorgamiento de excepciones a quienes demuestren resultados negativos mediante exámenes de factibilidad, estabilidad y lapsos de aptitud.

Que la firma El Sol de Bella Vista S.R.L. ha solicitado la intervención de la Comisión de Asesoramiento creada por el artículo 2º del Decreto 597/2003, reglamentario de la Ley 25.630 a fin de que emita opinión sobre la solicitud de la excepción prevista en la normativa.

Que la citada firma no ha presentado los resultados de los ensayos de factibilidad, estabilidad y lapsos de aptitud para los productos cuya excepción solicita.

Que sin perjuicio de lo antes mencionado la Comisión de Asesoramiento sugiere dar lugar a la solicitud teniendo en cuenta que la misma ha evaluado ensayos de factibilidad presentados por empresas de producción masiva de este tipo de productos, además de antecedentes bibliográficos.

Que atento a ello la Comisión de Asesoramiento ha emitido los informes de su competencia sugiriendo hacer lugar a la excepción para los productos registrados bajo los números de certificado de inscripción 02-359503, 02-359500, 02-359502, 02-359499, 02-359501; según consta a fs 30/31.

Que la Ley 25.630 en su artículo 2º establece que el Ministerio de Salud, a través del Instituto Nacional de Alimentos, será el Organismo de control del cumplimiento de la Ley.

Que del artículo 7º de la misma Ley surge que la aplicación de la Ley será función del Ministerio de Salud, ejerciéndola por sí o en colaboración con otros Organismos nacionales, provinciales o municipales.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Salud ha tomado la intervención de su competencia.

Que se actúa en virtud de lo dispuesto por la Ley Nº 25.630 y Decreto Nº 597/03, reglamentario de la misma.

Por ello;

EL MINISTRO
DE SALUD
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Hácese lugar a la excepción al cumplimiento del art. 3º de la Ley Nº 25.630, solicitada por la firma El Sol de Bella Vista S.R.L. con domicilio en Quirno 198, Bella Vista, Pcia. Buenos Aires, autorizándola a elaborar, con empleo de harina sin enriquecer, de acuerdo a la mencionada Ley y su Decreto Reglamentario Nº 597/03, exclusivamente los productos cuyos números de certificado de inscripción de producto alimenticio son: 02-359503, 02-359500, 02-359502, 02-359499, 02-359501, por las razones expuestas en el Considerando.

ARTICULO 2º — Regístrese, comuníquese a quienes corresponda, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial, cumplido archívese PERMANENTE. — Dr. GINES MARIO GONZALEZ GARCIA, Ministro de Salud.

e. 30/4 Nº 544.262 v. 30/4/2007

SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION

Resolución Nº 31.913 DEL 23 ABR 2007

EXPEDIENTE Nº 47.275— Adelqui Angel Baggini Matr. Nº 31.679; Fernando Alfredo Baggini Matr. 49.253 S/ posible infracción a las leyes 20.091, 22.400 y normativa reglamentaria dictada en consecuencia

SINTESIS:

VISTO... y CONSIDERANDO... EL SUPERINTENDENTE DE SEGUROS RESUELVE:

ARTICULO 1º — Denegar la prueba ofrecida por los productores Adelqui Angel Baggini y Fernando Alfredo Baggini, por improcedente.

ARTICULO 2º — Aplicar al productor asesor de seguros Sr. Adelqui Angel Baggini, matrícula Nº 31.679, una inhabilitación por el término de 2 (dos) años.

ARTICULO 3º — Intimar al productor asesor de seguros Sr. Adelqui Angel Baggini, matrícula Nº 31.679 a presentar ante este Organismo los registros obligatorios debidamente actualizados, dentro del término de diez (10) días de notificada la presente, bajo apercibimiento de quedar una vez agotada la sanción impuesta por el artículo anterior, inhabilitado hasta tanto comparezca a estar a derecho, munido de los mismos en tal condición.

ARTICULO 4º — Aplicar al productor asesor de seguros Sr. Fernando Alfredo Baggini, matrícula Nº 49.253, una inhabilitación por el término de 1 (uno) año.

ARTICULO 5º — Intimar al productor asesor de seguros Sr. Fernando Alfredo Baggini, matrícula Nº 49.253 a presentar ante este Organismo los registros obligatorios debidamente actualizados, dentro del término de diez (10) días de notificada la presente, bajo apercibimiento de quedar una vez agotada la sanción impuesta por el artículo anterior, inhabilitado hasta tanto comparezca a estar a derecho, munido de los mismos en tal condición.

ARTICULO 6º — La Gerencia de Autorizaciones y Registros tomará razón de la sanción, una vez firme.

ARTICULO 7º — Se deja constancia que la presente Resolución es recurrible en los términos del artículo 83 de la ley 20.091.

ARTICULO 8º — Regístrese, notifíquese los productores asesores de seguros Adelqui Angel Baggini y Fernando Alfredo Baggini, al domicilio sito en Ruta 88 y Larraya (7601) Barrio Batan y publíquese en el Boletín Oficial.

MIGUEL BAELO, Superintendente de Seguros.

NOTA: La versión completa de la presente Resolución se puede consultar en Avda. Julio A. Roca 721 de esta Ciudad de Buenos Aires.

e. 30/4 Nº 544.285 v. 30/4/2007

SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION

Resolución Nº 31.914 del 24 ABR 2007

Expediente Nº 46.286 – Productores asesores de seguros Luis María De Martini, mat. 18.397; María Fernanda De Martini, mat. 48.996 y María Andrea De Martini, mat. 49.124 s/ presunta lesión leyes 20.091, 22.400 y normativa reglamentaria dictada en consecuencia.

SINTESIS:

VISTO... y CONSIDERANDO... EL SUPERINTENDENTE DE SEGUROS RESUELVE:

ARTICULO 1º — Denegar las medidas probatorias ofrecidas por los productores asesores de seguros Luis María De Martini, mat. 18.397; María Fernanda De Martini, mat. 48.996 y María Andrea De Martini, mat. 49.124 por resultar improcedentes.

ARTICULO 2º — Aplicar al productor asesor de seguros Sr. LUIS MARIA DE MARTINI, mat. 18.397 una inhabilitación por el término de treinta (30) días.

ARTICULO 3º — Aplicar a las productoras asesoras de seguros Sras. MARIA FERNANDA DE MARTINI, mat. 48.996 y MARIA ANDREA DE MARTINI, mat. 49.124 una inhabilitación por el término de dieciocho (18) meses.

ARTICULO 4º — La Gerencia de Autorizaciones y Registros tomará razón de la sanción una vez firme.

ARTICULO 5º — Se deja constancia de que la presente Resolución es recurrible en los términos del artículo 83 de la ley 20.091.

ARTICULO 6º — Regístrese, notifíquese a los productores en el domicilio sito en La Rioja 2414, ciudad de Santa Fe y publíquese en el Boletín Oficial.

MIGUEL BAELO, Superintendente de Seguros.

NOTA: La versión completa de la presente Resolución se puede consultar en Avda. Julio A. Roca 721 de esta Ciudad de Buenos Aires.

e. 30/4 Nº 544.284 v. 30/4/2007

SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION

Resolución Nº 31.915 DEL 24 ABR 2007

Expediente Nº: 34.220

SINTESIS:

VISTO...Y CONSIDERANDO ..... EL SUPERINTENDENTE DE SEGUROS RESUELVE:

ARTICULO 1º — Autorizar el Régimen de Alícuotas propuesto por CNA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO S.A. obrante a fs. 350/359.

ARTICULO 2º — El régimen autorizado en el artículo 1º de la presente resolución es con carácter provisorio, no obstante regirá durante la vigencia de los contratos de afiliación a los que fuere aplicado.

ARTICULO 3º — Regístrese, comuníquese y publíquese en el Boletín Oficial.

MIGUEL BAELO, Superintendente de Seguros.

NOTA: La versión completa de esta Resolución se puede obtener en Av. Julio A. Roca 721 Planta Baja, Capital Federal - Mesa de Entradas.

e. 30/4 Nº 544.283 v. 30/4/2007

SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION

Resolución Nº 31.916 DEL 24 ABR 2007

Expte, Nº 46.828 – S/PRESUNTA INFRACCION DE D'AMATO PABLO HUMBERTO A LAS LEYES 20.091 Y 22.400.

SINTESIS:

VISTO... Y CONSIDERANDO... EL SUPERINTENDENTE DE SEGUROS RESUELVE:

ARTICULO 1º — Disponer la suspensión de la tramitación del presente Expediente Nº 46.828.

ARTICULO 2º — Disponer la inhabilitación del productor asesor de seguros Sr. D'AMATO, Pablo Humberto (matrícula Nº 502.393), hasta tanto comparezca a estar a derecho.

ARTICULO 3º — La Gerencia de Autorizaciones y Registros tomará razón de las medidas dispuestas en los artículos precedentes.

ARTICULO 4º — Regístrese, notifíquese al domicilio comercial constituido ante el Registro de Productores Asesores de Seguros, sito en Lisandro De La Torre 5253 PB "34" (C.P. 1439) – CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, y publíquese en el Boletín Oficial.

MIGUEL BAELO, Superintendente de Seguros.

NOTA: La versión completa de la presente Resolución se puede consultar en Avda. Julio A. Roca 721 de esta Ciudad de Buenos Aires.

e. 30/4 Nº 544.281 v. 30/4/2007

SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION

Resolución Nº 31.917 del 24 ABR 2007

Expte. Nº 46.867 — PRESUNTA INFRACCION POR PARTE DE GARCIA NURIA SOLEDAD A LAS LEYES 20.091 Y 22.400

SINTESIS:

VISTO... Y CONSIDERANDO... EL SUPERINTENDENTE DE SEGUROS RESUELVE:

ARTICULO 1º — Disponer la suspensión de la tramitación del presente Expediente Nº 46.867.

ARTICULO 2º — Disponer la inhabilitación de la productora asesora de seguros Sra. Nuria Soledad GARCIA (matrícula Nº 502.343), hasta tanto comparezca a estar a derecho, munida de sus registros obligatorios, llevados en legal forma.

ARTICULO 3º — La Gerencia de Autorizaciones y Registros tomará razón de las medidas dispuestas en los artículos precedentes.

ARTICULO 4º — Regístrese, notifíquese al domicilio comercial constituido ante el Registro de Productores Asesores de Seguros, sito en Av. San Martín 3194 (C.P.1847) Rafael Calzada – PROVINCIA DE BUENOS AIRES, y publíquese en el Boletín Oficial.

MIGUEL BAELO, Superintendente de Seguros.

NOTA: La versión completa de la presente Resolución se puede consultar en Avda. Julio A. Roca 721 de esta Ciudad de Buenos Aires.

e. 30/4 Nº 544.278 v. 30/4/2007

SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION

Resolución Nº 31.918 DEL 24 ABR 2007

Expte, Nº 46.848 – PRESUNTAS VIOLACIONES POR PARTE DE ARAYA MARIA MERCEDES (MAT. SSN. Nº 61.308) A LAS LEYES 20.091 Y 22.400

SINTESIS:

VISTO... Y CONSIDERANDO... EL SUPERINTENDENTE DE SEGUROS RESUELVE:

ARTICULO 1º — Levantar las medidas adoptadas respecto de la productora asesora de seguros Sra. María Mercedes ARAYA (matrícula Nº 61.308), por los artículos primero y segundo de la Resolución Nº 31.880 de fecha 10 de abril de 2007 obrante a fs. 18/20.

ARTICULO 2º — La Gerencia de Autorizaciones y Registros tomará nota de lo dispuesto en el artículo anterior.

ARTICULO 3º — Regístrese, notifíquese en el domicilio constituido ante el Registro de Productores Asesores de Seguros, sito en Chile 1273 (C.P. 1617) EL TALAR – PROVINCIA DE BUENOS AIRES; y publíquese en el Boletín Oficial.

MIGUEL BAELO, Superintendente de Seguros.

NOTA: La versión completa de la presente Resolución se puede consultar en Avda. Julio A. Roca 721 de esta Ciudad de Buenos Aires.

e. 30/4 Nº 544.277 v. 30/4/2007

SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION

Resolución Nº 31.919 del 24 ABR 2007

Expte, Nº 48.218 - PRESUNTAS VIOLACIONES POR PARTE DE VARIOS PRODUCTORES ASESORES DE SEGUROS A LAS LEYES 20.091 Y 22.400

SINTESIS:

VISTO... Y CONSIDERANDO... EL SUPERINTENDENTE DE SEGUROS RESUELVE:

ARTICULO 1º — Levantar las medidas adoptadas respecto del productor asesor de seguros Sr. José VIEYTES (matrícula Nº 5153), por los artículos primero y segundo de la Resolución Nº 31.515 de fecha 12 de diciembre de 2006 obrante a fs. 136/138.

ARTICULO 2º — La Gerencia de Autorizaciones y Registros tomará nota de lo dispuesto en el artículo anterior.

ARTICULO 3º — Regístrese, notifíquese en el domicilio constituido ante el Registro de Productores Asesores de Seguros, sito en Perú 263 1º "A" (C.P. 1067) Ciudad Autónoma de Buenos Aires; y publíquese en el Boletín Oficial.

MIGUEL BAELO, Superintendente de Seguros.

NOTA: La versión completa de la presente Resolución se puede consultar en Avda. Julio A. Roca 721 de esta Ciudad de Buenos Aires.

e. 30/4 Nº 544.275 v. 30/4/2007

SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION

Resolución Nº 31.920 del 25 ABR 2007

Expediente Nº 248. Aumento de capital social y modificación del artículo 4º del Estatuto de SMG COMPAÑIA ARGENTINA DE SEGUROS S.A.

SINTESIS:

VISTO... y CONSIDERANDO... EL SUPERINTENDENTE DE SEGUROS RESUELVE:

ARTICULO 1º — Conformar el aumento del capital social y la reforma del artículo 4º del Estatuto de SMG COMPAÑIA ARGENTINA DE SEGUROS S.A. de conformidad con lo aprobado por Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de fecha 21 de septiembre de 2006.

ARTICULO 2º — A los fines establecidos en los artículos 5º y 167º de la Ley 19.550, pasen las actuaciones a la Inspección General de Justicia y cumplida que sea la inscripción, tómese razón en el Libro de Entidades de Seguros.

ARTICULO 3º — Regístrese, notifíquese y publíquese en el Boletín Oficial.

MIGUEL BAELO, Superintendente de Seguros.

NOTA: La versión completa de la presente Resolución puede ser consultada en la Superintendencia de Seguros de la Nación sita en Julio A. Roca 721 de la Ciudad de Buenos Aires.

e. 30/4 Nº 544.274 v. 30/4/2007

BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA

El Banco Central de la República Argentina notifica a los familiares del señor Felipe Ricardo MARTIN (D.N.I. Nº 10.923.869), que en el Expediente Nº 100.623/06, Sumario Nº 990, caratulado "Ex - Banco Integrado Departamental Coop. Ltdo.", mediante Resolución Nº 352 del 22/11/06, el Superintendente de Entidades Financieras y Cambiarias resolvió extinguir la acción respecto del nombrado por haberse acreditado su fallecimiento. Publíquese por 3 (tres) días en el Boletín Oficial.

CARLOS H. BOVERIO, Analista Ppal. De Asuntos Contenciosos en lo Financiero, Gerencia de Asuntos Contenciosos. — ROBERTO O. SANTA CRUZ, Jefe de Departamento de Sumarios Financieros, Gerencia de Asuntos Contenciosos.

e. 30/4 Nº 543.773 v. 3/5/2007

MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION

ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS

ANEXO A

EXENCION DE INGRESO DE OBLIGACIONES IMPOSITIVAS Y DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA SUJETOS QUE DESARROLLAN SU PRINCIPAL ACTIVIDAD INDUSTRIAL, COMERCIAL, AGROPECUARIA, FORESTAL Y/O DE SERVICIOS EN ZONAS DECLARADAS DE DESASTRE EN EL MARCO DE LA LEY Nº 24.959 DECRETO Nº 1386/01 - RESOLUCION GENERAL Nº 1482

C.U.I.T.	APELLIDO Y NOMBRE, DENOMINACION Y/O RAZON SOCIAL	VIGENCIA	
		DESDE	HASTA
20062329034	MAZAS, CASIMIRO NEMESIO	21/04/2003	23/01/2004
27185478101	MONTENEGRO, MIRIAM GRACIELA	21/04/2003	23/01/2004
20236956483	CAVALLERO, FABIAN CESAR	21/04/2003	23/01/2004
20144554729	ROSSA, NESTOR SANTIAGO	21/04/2003	23/01/2004
20062473054	REUTEMANN, HUGO EDUARDO	21/04/2003	23/01/2004

Cdor. JAIME LEONARDO MECIKOVSKY, Subdirector General, Subdirección General de Operaciones Impositivas del Interior, Dirección General Impositiva.

e. 30/4 Nº 544.293 v. 30/4/2007

ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS

ADUANA DE GOYA

Asunto: Ley Nº 25.603.

Goya, 9/4/2007

La Aduana de Goya, conforme lo instruye la Ley Nº 25.603, comunica a quienes acrediten algún derecho sobre las mercaderías —del rubro textil, combustible y artículos varios — involucradas en las actuaciones que a continuación se detallan; que, de no mediar objeción legal dentro del plazo de 30 días corridos a partir de la publicación del presente, se procederá en forma inmediata a poner las mismas a Disposición de la Secretaría General de la Presidencia de la Nación, de acuerdo a las previsiones de la Ley antes citada. A dichos efectos, los interesados deberán presentarse a esta Dependencia, sita en Colón Nº 899 de la ciudad de Goya – Corrientes. Fdo: GUILLERMO ABEL SANDOVAL –Administrador a/c Aduana de Goya.

SIGEA: 12285-24-2007: 43 PANTALONES, 121 JEANS, 22 CAMPERAS, 55 BUSOS DEPORTIVOS, 152 SHORT, 228 PARES DE ZAPATILLAS, 116 REMERAS, 187 RELOJES, 415 ROPA INT FEMENINA, 186 ROPA INT MASCULINA, 338 PARES DE MEDIAS, 51 TOALLAS, 29 JUEGOS SABANAS, 30 REPASADORES, 83 PAÑUELOS, 17 MANTELES, 38 CAMISAS, 281 GORRAS, 11 POLLERAS, 318 CD,S Y 84 CASSETTES, 322 JUGETES, 180 EVILLAS, 291 COLITAS PARA EL CABELLO, 48 BROCHES DE PELO, 60 TINTA DE TELAS, 84 LLAVEROS, 30 BILLETERAS, 4 VINOCULARES JUGUETE, 37 PEINES, 33 TIJERAS, 48 ANTEOJOS, 50 ESTUCHES PARA CELULARES, 4 CARCASA DE CELULAR, 7 COLGANTE DE CEL. CON LUCES, 10 FLOREROS DE PORCELANA, 6 MAMADERAS, 12 LUPAS, 29 AURICULARES, 1 CANTINPLORA, 57 ALICATES, 5 TAPER, 3 CINTA METRICA, 2 ROLLO DE FOTOS, 32 CEPILLO DENTAL, 14 CANDADO, 22 PINSITAS DE CEJAS, 758 BOMBILLAS, 122 LINTERNAS, 21 TERMOS, 20 BOLSOS, 1 PILETA INFLABLE CHICA, 1 ALFOMBRA, 11 CINTOS, 6 BUFANDA, 5 APOYA PLATOS, 400 EMBERILLONES, 199 ANSUELOS, 71 JABON EN BARRA, 4 PAÑALES DE TELAS, 2 COLGANTE LLAMADOR DE ANGEL, 1 CINTA DE TELA ROJA, 80 CARTONES DE CIGARRILLOS, 49 PEGAMENTO, 70 ANILLOS FANTASIA, 17 AROS DE FANTASIA, 300 VASOS DE PLASTICOS, 1 CUADRITO, 50 TETINAS DE MAMADERA, 1 CARPETA PORTA CD,S, 7 PINTURAS DE UÑAS, 1 JUEGO DE MAQUILLAJE, 60 PARCHE DE BICICLETA, 21 BROCHE DE ROPAS, 84 CARTUCHERAS, 1088 LAPICERAS, 555 LAPIZ NEGRO, 529 LAPIZ DE COLORES, 14 MARCADORES, 27 FIBRONES, 39 GOMAS, 13 SACAPAUNTAS, 741 BOLIGOMAS, 52 TRINCHETAS, 743 REGLAS, 109 ESTICO FINO, 2 CORRECTOR, 98 CUADERNOS, 4 REPRODUCTOR DE DVD, 1 PLAYSTATION, 1 CAMARA DE FOTOS CON RADIO INCLUIDAS, 1 AUTO STEREO, 1 INT MUSIC COMPUTER, 1 VIDEO JUEGO, 41 RADIOS, 12 CELULARES, 20 CARGADORES, 2 BATERIAS DE CELULARES, 2 PORTERO ELECTRICO, 1 TIMBRE, 76 CUCHILLOS, 7 CHAIRA, 60 TENEDORES, 12 CUCHARAS, 26 ESCOBILLONES, 46 CALCULADORAS, 1 CAMARA DE FOTOS COMUN, 1 KIT ADAPTADOR PARA ESTEREO DE AUTOS, 1 ADAPTADOR DE PLAYSTATION, 1 FLASH DE CAMARA, 5 PLANCHITAS, 319 MAQ. DE AFEITAR, 1 EJERCITADOR ELECTRONICO (FAJA), 415 HOJAS DE AFEITAR GILLETTE, 6 SOMBRILLAS, 1 CORTINA ARTESANAL DE MADERA, 4 VENTILADORES, 780 ENCENDEDORES, 364 LAMPARAS DE VIDRIO (FOCOS), 3 CAJA DE TUBOS, 2 PARABRISA DE AUTOS, 2 REMACHADORAS, 18 DESTORNILLADORES, 3 BALANCITAS, 36 LLAVES ALEM, 5 LLAVES DE BOCA, 109 CINTA AISLADORA, 1 INFLADOR DE PELOTAS, 1 CAÑA DE PESCAR, 1 BUSCA POLO, 44 AGUJAS, 6 PAQUETES DE ESCARBADIENTES, 1 DUCHA ELECTRICA, 1 CORPIÑO DE GOMA, 15 DESODORANTE A BOLILLA, 9 PERFUMES, 1 SARTEN, 1 BALDE, 27 BANDEJAS DE CARTON, 5050 PILAS; 686 PARES DE ZAPATILLAS, 98 PARES DE ZAPATILLAS C/TAPONES, 25 PARES DE ZAPATOS, 1142 PARES DE OJOTAS, 61 PARES DE BOTINES, 30 PARES DE CALZADOS NIÑO, 83 PARES DE SANDALIAS, 120 SHORT BAÑO, 10 SOMBREROS, 104 REPASADORES, 19 CORTINAS, 74 MANTELES, 29 CAMPERAS, 7 CHOMBAS, 42 REMERAS, 63 SABANAS, 743 PANTALONES NAUTICOS, 177 JEANS, 11 CAMISAS, 11 REMERAS NIÑO, 11 SABANAS, 576 PARES DE MEDIAS, 1 PAR DE ROLLER, 3 POLLERAS JEANS 41 ALPARGATAS, 58 FUNDAS PARA ALMOHADAS, 24 PAÑUELOS, 14 REMERAS, 42 MONEDEROS, 23 CHOMBAS, 311 SHORT, 1283 BOMBACHAS, 464 CORPIÑOS, 22 TOHALLAS, 317 GORRAS, 24 PAÑUELOS, 3 CUBRECAMA, 919 SLIPS, 229 PARES DE MEDIAS, 7 PARES DE CALZADOS DAMA, 15 PARES DE SANDALIAS HOMBRE, 2 CAMISONES, 155 REMERAS, 1 CONJUNTO NIÑO; SIGEA12284-27-2007: 360 LITROS DE GAS OIL: AA25-03-120: 520 LITROS DE GAS OIL; AA25-03-158: 460 LITROS DE GAS OIL; AA25-03-182: 80 LITROS DE GAS OIL; AA25-03-183: 400 LITROS DE GAS OIL; AA25-04-022: 130 LITROS DE GAS OIL; SIGEA12285-15-2007: 2.900 LITROS DE GAS OIL; AA25-04-099: 300 LITROS DE GAS OIL; AA25-04-105: 600 LITROS DE GAS OIL; ACTA DE PNA BVIS-08/03: 280 LITROS DE GAS OIL; ACTA DE PNA BVIS-04/06: 450 LITROS DE GAS OIL; ACTA DE PNA BVIS-05/06: 300 LITROS DE GAS OIL; ACTA DE PNA BVIS-13/06: 500 LITROS DE GAS OIL; ACTA DE PNA BVIS-14/06: 400 LITROS DE GAS OIL.

e. 30/4 Nº 544.191 v. 30/4/2007

MINISTERIO DE ECONOMIA

ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS

Listado de Preajustes de Valor (RG AFIP 620/99)

DIRECCION GENERAL DE ADUANAS - DIVISION CONTROL EX POST DE EXPORTACION

20/04/2007 Diferencia de Derechos U$S: 6.040,00

PREAJUSTE

Destinación	Exportador	Despachante	Destino	Items	PASIM	Descripción	Valor Aduana Declarado u$s	Valor Aduana Determinado u$s	% Aj.	% DE	Diferencia de dchos Det.en u$s	Método de Valoración
2003 001 EC01 004984 X	Sotfbond s.a.	Torre Andres	Chile	1/4	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	24.229,99	26.652,99	10%	5%	121,15	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 010398 E	Sotfbond s.a.	Torre Andres	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	29.753,70	32.729,07	10%	5%	148,77	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 013625 A	Sotfbond s.a.	Torre Andres	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	37.093,12	40.802,43	10%	5%	185,47	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 16778 M	Sotfbond s.a.	Torre Andres	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	27.060,23	29.766,25	10%	5%	135,30	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 26875 L	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/3	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	37.414,31	41.155,74	10%	5%	187,07	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 30481 W	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/3	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	36.303,78	39.934,16	10%	5%	181,52	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 38916 K	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/3	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	35.674,97	39.242,47	10%	5%	178,37	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 59239 L	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	31.959,22	35.155,14	10%	5%	159,80	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 65321 A	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	27.852,27	30.637,50	10%	5%	139,26	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 70796 M	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	35.021,15	38.523,27	10%	5%	175,11	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 82264 F	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/3	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	33.175,04	36.492,54	10%	5%	165,88	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 90960 H	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/4	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	37.750,24	41.525,26	10%	5%	188,75	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 21963 E	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	35.591,88	39.151,07	10%	5%	177,96	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 78915 N	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	25.563,49	28.119,84	10%	5%	127,82	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 35414 A	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/4	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	34.901,96	38.392,16	10%	5%	174,51	art. 748 inc "a"
2003 001 EC01 00942 V	Sotfbond s.a.	Torre Andres	Chile	1/4	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	28.942,80	31.837,08	10%	5%	144,71	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 13532 V	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/4	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	32.174,42	35.391,86	10%	5%	160,87	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 21809 E	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/3	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	40.808,86	44.889,75	10%	5%	204,04	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 31421 S	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	38.683,15	42.551,47	10%	5%	193,42	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 41424 W	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	32.050,46	35.255,51	10%	5%	160,25	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 56434 G	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/3	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	33.692,45	37.061,70	10%	5%	168,46	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 70697 N	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/3	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	29.209,99	32.130,99	10%	5%	146,05	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 77980 P	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/3	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	33.439,13	36.783,04	10%	5%	167,20	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 98229 Y	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/3	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	35.867,24	39.453,96	10%	5%	179,34	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 104182 A	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/4	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	35.998,89	39.598,78	10%	5%	179,99	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 37104 W	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/3	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	37.557,40	41.313,14	10%	5%	187,79	art. 748 inc "a"
2005 001 EC01 3061 S	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	34.228,83	37.651,71	10%	5%	171,14	art. 748 inc "a"
2005 001 EC01 13531 V	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/4	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	31.638,43	34.802,27	10%	5%	158,19	art. 748 inc "a"
2005 001 EC01 26956 N	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/4	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	38.670,09	42.537,10	10%	5%	193,35	art. 748 inc "a"
2005 001 EC01 33367 H	Sotfbond s.a.	Sanchez H	Chile	1/5	5603.11.90.130 T	Tela sin Tejer	35.802,27	39.382,50	10%	5%	179,01	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 054563 H	Smith e Hija	Maran Daniel E	Uruguay	01	6602.00.00.000 D	Bastones, Latigos etc.	2.625,00	5.800,00	120%	5%	165,00	art. 748 inc "f"
2002 001 EC03 009776 N	Patagonian Fruits Trade S.A.	Carbonell, Mónica	Emiratos Arabes	01	0808,20,10,920 U	Peras Frescas	15.884,59	17.999,98	13,32	10%	211,54	art. 748 inc "a"
2004 001 EC01 094111 A	Offal Exp.S.A.	Gaetan Juan P.	Hong.Kong	01	1602.50.00.120T	Librillo Blanqueado	17.591,98	23.351,98	33	5%	288,00	art 748 inc."c"
2002 001 EC01 065474 X	Surmar S.A	Eiras Andres	Reino Unido	01	0201.30.00.900 Y	Hilton Rump & Loins	24.019,60	28.659,75	1,19	5%	232,00	art 748 inc."a"
2002 001 EC01 065474 X	Surmar S.A	Eiras Andres	Reino Unido	01	0201.30.00.900 Y	Hilton Bife Ancho	4.020,00	4.522,50	1,12	5%	25,12	art 748 inc."a"
2002 001 EC01 065474 X	Surmar S.A	Eiras Andres	Reino Unido	02	0201.30.00.100 E	Hilton de la Rueda	12.069,20	13.715,00	1,13	5%	77,79	art 748 inc."a"

El Tipo de cambio a aplicar será determinado en función de la normativa específica aplicable.

Lic. CARLOS JAVIER RAMIREZ, Jefe (int) División Control Expost de Exportación, Depto. Fiscalización Aduanera Metropolitana (SDG OAM).

e. 30/4 Nº 544.190 v. 30/4/2007

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE JUBILACIONES Y PENSIONES

La Gerencia de Comisiones Médicas en cumplimiento de la Ley 19.549, Decreto 1759/72 Art. 42 y concordantes, notifícase que se encuentran a disposición los dictámenes con los resultados dictaminados y emitidos por las Comisiones Médicas computándose los plazos de ley a partir de la finalización de la publicación del presente edicto, según se detalla en el siguiente Anexo. Publíquese durante tres (3) días seguidos en el Boletín Oficial.

TITULAR	CUIL	Nº EXPEDIENTE	CM	CAUSA IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACIÓN FEHACIENTE	DOMICILIO DONDE DEBERÁ PRESENTARSE
BERNALES JORGE LUIS	20-92415118-9	003-L-00386/06	003	DOMICILIO DESCONOCIDO	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
CHUQUEL DAVID OSCAR	23-30578617-9	003-L-00670/06	003	DOMICILIO DESCONOCIDO	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
ESCOBAR DANIEL GREGORIO	20-13665889-2	030-L-00251/06	003	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
LOPEZ ESTEBAN RUBEN	20-30884907-5	003-L-00715/06	003	DOMICILIO DESCONOCIDO	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
MAYER JULIO FABIAN	20-20937593-2	003-P-00496/05	003	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
PIRIS DA SILVA GERMAN	23-07549249-9	003-L-00389/05	003	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
RODRIGUEZ RUBEN HERIBERTO	20-14775113-4	030-L-00366/06	003	DOMICILIO DESCONOCIDO	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
SEICHUK ARTURO FABIAN	20-26197808-4	003-L-01094/05	003	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
VILLAR RAMON DE JESUS	20-07556110-6	003-P-00252/05	003	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
ACUÑA, MIGUEL ANGEL	20-14402950-0	05B-L-00117/07	005	DOMICILIO CERRADO	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° -CORDOBA
AMAYA, DOMINGO ANTONIO	20-06698918-7	05A-P-01385/06	005	DOMICILIO DESCONOCIDO	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° -CORDOBA
OVIEDO, CARLOS ALBERTO	20-10745349-1	05B-L-01587/06	005	DOMICILIO DESCONOCIDO	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° -CORDOBA
PERRET, CARLOS SEBASTIAN	20-30705146-0	05B-L-01281/06	005	DOMICILIO DESCONOCIDO	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° -CORDOBA
REYNA, ROXANA DEL VALLE	27-18175823-1	05B-L-04275/06	005	DOMICILIO DESCONOCIDO	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° -CORDOBA
RODRIGUEZ, RAUL ALBERTO	20-24019283-8	005-L-01204/04	005	DOMICILIO DESCONOCIDO	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° -CORDOBA
ROMERO, JOSE ALFREDO	20-28246820-5	05B-L-00124/07	005	DOMICILIO DESCONOCIDO	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° -CORDOBA
BERNARDI RAMIRO	20-28577438-2	018-L-00845/06	009	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	FOTHERINGHAM 478 - NEUQUEN
CAJAL DANTE OSCAR	20-26253904-1	018-L-00956/06	009	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	FOTHERINGHAM 478 - NEUQUEN
GALLEGOS JUAN MARCELO	23-25544356-9	009-L-01091/06	009	DOMICILIO DESCONOCIDO	FOTHERINGHAM 478 - NEUQUEN
GOMEZ OSCAR	20-13287593-7	018-L-01044/06	009	DOMICILIO DESCONOCIDO	FOTHERINGHAM 478 - NEUQUEN
MENDOZA LUCIO	20-23322085-0	009-L-01022/06	009	DOMICILIO CERRADO	FOTHERINGHAM 478 - NEUQUEN
MUÑOZ CARLOS ENRIQUE	20-07578737-6	009-L-00437/06	009	DOMICILIO DESCONOCIDO	FOTHERINGHAM 478 - NEUQUEN
NAUCO, RUTH EULALIA	27-20654835-0	018-P-00468/06	009	DOMICILIO CERRADO	FOTHERINGHAM 478 - NEUQUEN
RIVERA ANDRADA SILVIA DANIELA	27-00079704-4	009-L-01141/06	009	DOMICILIO DESCONOCIDO	FOTHERINGHAM 478 - NEUQUEN
ROMERO LUZ DE LOS ANGELES	27-22773601-7	009-L-01253/06	009	DOMICILIO CERRADO	FOTHERINGHAM 478 - NEUQUEN
SAIZ DANIEL FERNANDO	20-30134961-1	018-L-00863/06	009	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	FOTHERINGHAM 478 - NEUQUEN
WAISMAN HUGO ADRIAN	20-10243522-3	024-P-00185/06	024	DOMICILIO CERRADO	AV. BELGRANO 608 - CATCAMARCA
GARCIA PABLA DE LA CRUZ	27-13032517-2	10D-L-01573/06	025	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
ARELLANO, EMILIO	20-04694743-7	031-P-00292/06	031	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	GÜEMES 779 - ZARATE
MANREZZA, PEDRO OSCAR	20-04691309-5	031-P-00187/06	031	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	GÜEMES 779 - ZARATE
MEZA, RAMON	23-05755626-9	031-P-00220/06	031	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	GÜEMES 779 - ZARATE
PAREDES, JUAN ANTONIO	20-13994756-9	031-P-00206/06	031	DOMICILIO DESCONOCIDO	GÜEMES 779 - ZARATE
VILLALBA, LUIS MIGUEL	20-05881034-8	031-P-00195/06	031	DOMICILIO CERRADO	GÜEMES 779 - ZARATE
CABRERA, JOSE ROBERTO	20-08608109-2	10A-P-01537/06	10A	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
ROSSI, DIEGO ALBERTO	20-16497949-1	10A-P-01840/05	10A	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
TRAVERSA, LUCIO ROBERTO	23-12578053-9	10A-P-01162/06	10A	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
DUB, MIGUEL OSCAR	23-08266235-9	10B-L-02583/05	10B	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
GUERRE?O, JULIO CESAR	20-29572646-7	10B-L-01482/06	10B	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
LOPEZ, RUBEN ALBERTO	20-21971001-2	10B-L-01242/06	10B	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MALIAR SEBASTIAN EDUARDO	20-28320314-0	10B-L-02753/05	10B	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MIRANDA HECTOR RAMON	20-10548911-1	10B-L-00737/06	10B	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
OCAMPO ALDO OSCAR	20-14447115-7	10B-L-00498/05	10B	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
PALLARES, ALDO ALBERTO	20-23981120-6	10B-L-02370/05	10B	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
VILLASANTE, CRISTIAN DAMIAN	20-27816470-6	10B-L-01895/06	10B	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
SAUCEDO, JUAN YPOLITO	20-05661981-0	10C-P-00980/06	10C	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
DIAZ BENITEZ, ROLANDO	20-13242688-1	10D-L-02366/06	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
DIAZ, KARINA SILVANA	27-22837286-8	10D-L-01316/05	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
FERNANDEZ, MIRTA OLGA	27-06044565-1	10D-L-03488/06	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
FRANCO, ROBERTO RAUL	23-24554340-9	10D-L-01155/05	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
GALLARDO WALTER	20-22853780-3	10D-L-03968/06	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
HENZ MARCELO OMAR	20-26613641-3	10D-L-01200/05	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
JULIAN CARLOS	20-08356901-9	10D-L-01140/05	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MORALES, JUAN CARLOS	20-29380041-4	10D-L-02653/06	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
PACHECO, BLANCA TRINIDAD	27-10796188-2	10D-L-03812/05	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
RIVERO, RAMON GUSTAVO	20-23153040-2	10D-L-02691/05	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
SALINAS RUIZ DIAZ, PATRICIO	20-92975417-5	10D-L-01399/06	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
ALIENDRE DORA	27-14694162-7	10E-L-04129/05	10E	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
FENOGLIO JUAN MARCOS	20-24628514-5	10E-L-03987/05	10E	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
GONZALEZ RODOLFO ALBERTO	20-22346620-7	10E-L-03991/05	10E	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
LARRIEU KLEIN, MAURO JAVIER	20-31822313-1	10E-L-02256/06	10E	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
LEZCANO ROBERTO ANTONIO	20-17213050-0	10E-L-04292/05	10E	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MASTRAZZI, HECTOR FRANCISCO	20-14271419-2	10E-L-03594/05	10E	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
FERREIRA ERIBERTO	20-17350747-0	10F-L-02577/05	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
GOMEZ ALFREDO HUGO	20-18670909-9	10F-L-01262/05	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MADRID JULIO RODOLFO	20-17925119-2	10F-L-02037/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MARTINEZ, NORBERTO OSVALDO	20-28950346-4	10F-L-01291/05	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MORENO, ROBERTO DAVID	20-28192580-7	10F-L-01865/04	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MUCHINSCI, MIRTA RAQUEL	27-10358943-1	10F-L-02091/05	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
ORIETA JOSE NARCISO	20-14103132-6	10F-L-01833/05	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
RODRIGUEZ ROBUSTIANO SALOMON	20-08080762-8	10F-L-04082/05	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
STEKAR, HUGO	20-18141116-4	10F-L-01408/05	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
VILLELLA ANTONIO	20-92382955-6	10F-L-04066/05	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
AGUADO, FABRIAN ANDRES	20-21714573-3	014-L-01261/06	CMC	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
ALANIS, MIGUEL ANGEL	20-14116531-4	10D-L-03226/04	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
ASTORGA, RAMON ANTONIO	20-13779156-1	018-L-00456/06	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
BOTTANELLI, HUGO ANTONIO	20-07669965-9	027-L-01378/05	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
COSTA, GUSTAVO GABRIEL	20-24987227-0	07A-L-01670/06	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
CUELLO, MIGUEL ANGEL	20-16455158-0	020-L-00119/05	CMC	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
DIAZ, JOSE LUIS	20-20923035-7	07B-L-00353/05	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
ESCALANTE, JOSE LUCIANO	20-28022909-2	030-L-00780/05	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
FRANCO, TEOFILO	20-93109845-5	10B-L-02998/06	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
GIMENEZ, DANIEL	20-30336814-1	10F-L-01012/04	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
GOMEZ, ANDRES GLORIA	27-21880390-9	10E-L-00613/04	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
GOMEZ, DEMETRIO RAMON	20-12693091-8	10F-L-02452/06	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
GOMEZ. UBALDO	20-07367484-1	009-P-00046/97	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
GRONDONA, LUIS RAMON	20-30624700-0	07B-L-01646/06	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
KAIBER, LUIS GASTON	20-26148597-5	10F-L-00179/06	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
LOPEZ, ERIKA MARIEL	27-24117915-5	012-P-00518/06	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
OROPEL, MARIA CATALINA	27-13440112-0	026-P-00230/04	CMC	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
ROSSI, NORMA NOEMI	27-06248811-0	10F-L-02339/05	CMC	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
SAUEDO LOPEZ, CESAR	20-31164823-4	10A-P-01096/05	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
SILVA CASTAÑEDA, OSCAR	20-93943458-6	10F-L-02432/05	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
TORRES, MIGUEL BENJAMIN	20-22394684-5	001-L-01312/06	CMC	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL
TORRES, PABLO JULIAN	20-26502145-0	009-L-00622/06	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401 - PISO 4 - CAP. FEDERAL

LORENZO DOMINGUEZ, Gerente de Comisiones Médicas.

e. 30/4 Nº 544.233 v. 3/5/2007

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE JUBILACIONES Y PENSIONES

En cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Gerencial SAFJP Nº 400-017/2002, notifíquese a los afiliados y/o damnificados que deberán presentarse dentro de los cinco (5) días posteriores a la presente publicación, en los domicilios que más abajo se detallan, con el objeto de ratificar y/o rectificar la intervención de la respectiva Comisión Médica para, como consecuencia, proceder a su citación a primera audiencia, dejando constancia de que ante la incomparencia se procederá conforme a la normativa vigente. Publíquese durante (3) días seguidos en el Boletín Oficial.

TITULAR	CUIL	Nº EXPEDIENTE	CM	CAUSA IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACIÓN FEHACIENTE	DOMICILIO DONDE DEBERÁ PRESENTARSE
MIÑO ANTONIO	20-07535912-8	10A-P-03094/04	002	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	AYACUCHO 710 - RESISTENCIA - CHACO
AGUILERA CARLOS ANDRES	20-26140629-3	003-L-00217/07	003	DOMICILIO DESCONOCIDO	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
ALBAREZ GARCIA BACILIO	20-92057360-7	003-P-00193/06	003	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
ALCARAZ BENITO	20-18216590-6	003-L-00011/07	003	DOMICILIO DESCONOCIDO	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
DOMINGUEZ BARBOZA JOSE	20-10183975-4	003-P-00026/06	003	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
FERREIRA OTILIO MARTIN	20-07580819-5	003-P-00075/07	003	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
MARQUES CARLOS JOSE	20-22619745-2	003-L-00241/07	003	DOMICILIO DESCONOCIDO	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
MEDEIRO ROGELIO	20-07550965-1	003-P-00109/06	003	DOMICILIO DESCONOCIDO	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
MONTANARI FILOMENA MERCEDES	27-05076486-4	003-P-00118/06	003	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
QUIÑONES, ANGEL	20-32299413-4	003-L-00252/05	003	DOMICILIO DESCONOCIDO	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
RODRIGUEZ CELIA	27-13754279-5	003-P-00130/06	003	DOMICILIO DESCONOCIDO	JUNIN 2431 EX 619 - POSADAS - MISIONES
AVEZON, INES ELENA	27-11042976-8	004-P-00121/07	004	DOMICILIO DESCONOCIDO	GUTIERREZ 744-CDAD-MENDOZA
GARCIA, JORGE RUBEN	20-17780241-8	004-L-00054/07	004	DOMICILIO DESCONOCIDO	GUTIERREZ 744-CDAD-MENDOZA
MONTIEL, JUAN CARLOS	20-08026381-4	004-P-00124/07	004	DOMICILIO DESCONOCIDO	GUTIERREZ 744-CDAD-MENDOZA
AMUCHASTEGUI, VICTOR HUGO	20-14218951-9	05B-L-00212/07	005	DOMICILIO DESCONOCIDO	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° - CORDOBA
CORDOBA, CRISTIAN FERNANDO	20-31868619-0	05A-L-00361/07	005	DOMICILIO DESCONOCIDO	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° - CORDOBA
DANIELE, ENRIQUE ALEJANDRO	20-23690450-5	05A-L-00077/07	005	DOMICILIO DESCONOCIDO	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° - CORDOBA
FRUTOS, MARIA ALEJANDRA	27-22889802-9	05B-L-01098/07	005	DOMICILIO CERRADO	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° - CORDOBA
GARRO, CLAUDIO G.	20-23315702-4	05B-L-00501/07	005	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° - CORDOBA
MANSILLA, RAUL HUMBERTO	20-07996162-1	05B-L-00228/07	005	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	ROSARIO DE SANTA FE 264 P 2° - CORDOBA
RAMOS MORALES	23-92632658-9	009-L-00130/07	009	DOMICILIO DESCONOCIDO	FOTHERINGHAM 478 - NEUQUEN
ROMERA, EDGARDO DARIO	23-08157192-9	012-P-00917/06	012	DOMICILIO CERRADO	LAS HERAS 2643 - MAR DEL PLATA - BS. AS.
AGUIRRE LUIS ALBERTO	23-14994987-9	023-P-00645/06	023	DOMICILIO DESCONOCIDO	LEGUIZAMON 341 - SALTA
BARRIONUEVO OSCAR PASC	20-12185818-6	023-P-00051/07	023	DOMICILIO DESCONOCIDO	LEGUIZAMON 341 - SALTA
LOPEZ FFCO. RENE	20-10563530-4	023-P-00101/07	023	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	LEGUIZAMON 341 - SALTA
PAREDES FCO. RENE	20-11954088-8	023-P-00153/07	023	DOMICILIO DESCONOCIDO	LEGUIZAMON 341 - SALTA
POSINCOVICH CARLOS TADEO	20-07683918-3	023-P-00115/07	023	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	LEGUIZAMON 341 - SALTA
ALFONSO, JOSE LUIS	20-14373416-2	031-P-00249/06	031	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	GÜEMES 779 - ZARATE
ARCH, MARIANA	27-22158087-2	031-L-00249/07	031	DOMICILIO CERRADO	GÜEMES 779 - ZARATE
ARTIGUE, LUIS EDUARDO	20-16983898-5	031-L-02290/06	031	DOMICILIO DESCONOCIDO	GÜEMES 779 - ZARATE
BARRIONUEVO, JUAN ANGEL	20-04307729-6	031-L-00061/07	031	DOMICILIO DESCONOCIDO	GÜEMES 779 - ZARATE
BENITEZ, UBALDO	20-12652473-1	031-L-02329/06	031	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	GÜEMES 779 - ZARATE
CABALIERI, JULIO CESAR	20-11395053-7	031-P-00272/05	031	DOMICILIO DESCONOCIDO	GÜEMES 779 - ZARATE
CARRIZO, LUIS CARLOS	20-12611758-3	031-P-00208/06	031	DOMICILIO DESCONOCIDO	GÜEMES 779 - ZARATE
FERNANDEZ, JOSE LUIS	20-27188341-3	031-L-02056/06	031	DOMICILIO CERRADO	GÜEMES 779 - ZARATE
FURLAN, JOSE PRUDENCIO	20-08593452-0	031-L-00479/06	031	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	GÜEMES 779 - ZARATE
GIMENEZ, MARIO LUIS	20-11139580-3	031-P-00354/05	031	DOMICILIO DESCONOCIDO	GÜEMES 779 - ZARATE
GUERRA, CRISTIAN	23-31452014-9	031-L-01648/06	031	DOMICILIO DESCONOCIDO	GÜEMES 779 - ZARATE
IBARRA, LUCIO	20-20494710-5	031-L-02070/06	031	DOMICILIO DESCONOCIDO	GÜEMES 779 - ZARATE
LOPEZ, PABLO CESAR	20-24714906-7	031-L-01563/06	031	DOMICILIO DESCONOCIDO	GÜEMES 779 - ZARATE
LOZA, MIRTA DELIA	27-05941944-2	031-L-00093/07	031	DOMICILIO DESCONOCIDO	GÜEMES 779 - ZARATE
PAPPALARDO, SILVIA VERONICA	23-16946589-4	031-L-02187/06	031	DOMICILIO CERRADO	GÜEMES 779 - ZARATE
PRESTIFILIPPO, FLAVIO A.	20-22753873-3	031-L-00477/07	031	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	GÜEMES 779 - ZARATE
SADOUSKY, ELENA INES	27-12363052-7	031-L-02280/06	031	DOMICILIO CERRADO	GÜEMES 779 - ZARATE
SOTO, CARMELO ALEJANDRO	20-30719790-2	031-L-00084/07	031	DOMICILIO DESCONOCIDO	GÜEMES 779 - ZARATE
TISSERA, DANIEL	20-11151591-4	031-L-01631/06	031	DOMICILIO CERRADO	GÜEMES 779 - ZARATE
BORGES DOMINGO	20-11953221-4	10A-P-02232/06	10A	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
AGROLLES, JUAN CARLOS	20-08336769-6	10B-L-00768/07	10B	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
CORZO GUIDO	20-93800463-4	10B-L-00707/07	10B	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MOYANO LUIS FERNANDO	20-26117069-9	10B-L-00476/07	10B	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
BECERRA, CLAUDIA SUSANA	27-20746559-9	10C-P-00001/07	10C	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
SANCHEZ, ALBERTO DANIEL	20-22380544-3	10C-P-01472/06	10C	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
VIDAL, DARIO NORBERTO	20-04435735-7	10C-P-00042/07	10C	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
AQUINO CARLOS LORENZO	20-24468892-7	10D-L-00888/07	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
FALDUTI, FERNANDO MARTIN	20-27161759-4	10D-L-02111/06	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
GALEANO, EDUARDO ORLANDO	20-11103762-1	10D-L-00138/06	10D	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
AVALOS DIEGO ALBERTO	20-29516531-7	10E-L-02795/06	10E	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
JUAREZ, SERGIO MARCELO	20-25991346-3	10E-L-00936/07	10E	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
LOPEZ MARIA ALEJANDRA	27-16921024-7	10E-L-03754/05	10E	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MEKBEL JOSE LUIS RAMON	20-20583128-3	10E-L-00391/06	10E	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
VELAZQUEZ, ALFREDO ANTONIO	20-22002003-8	10E-L-00601/06	10E	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
AGUAYO, PABLO ANTONIO	20-16125911-0	10F-L-04683/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
ALVAREZ DIEGO MIGUEL	20-29055777-2	10F-L-04201/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
ARREGUI, OSCAR DANIEL	20-14887735-2	10F-L-03752/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
ARRIETA ALBERTO MARTIN	20-18134123-9	10F-L-00975/07	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
BELLOSO ESTEBAN ADOLFO	23-24626119-9	10F-L-04127/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
BOLOGNA, EMILIANO	20-27008646-3	10F-L-00084/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
BOSCH MARIA LAURA	27-05422318-3	10F-L-04017/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
CURATO JOSE	20-04118067-7	10F-L-04315/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
GONZALEZ EDWIN	23-93984542-9	10F-L-04194/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
GUERRA LUCIANA	27-26603134-9	10F-L-00941/07	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MASELLO, JOSE	20-93616802-8	10F-L-04598/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
OBREGON ESTANISLAO	20-08438057-2	10F-L-04734/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
RIVERO DIOLINDA CARINA	23-26853707-4	10F-L-02159/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
RODRIGUEZ RICARDO RAMON	20-22530679-7	10F-L-04595/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
ROLANDO MARCELINO CASTELLON	20-20127196-8	10F-L-01035/07	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
SAAVEDRA DANIEL EUGENIO	20-26821727-5	10F-L-00976/07	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
TRIVEÑO RENE ANGEL	20-23433093-5	10F-L-03804/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
VILLALBA ROMERO ROSALINO	20-94024777-3	10F-L-04087/06	10F	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
DIAZ, MERCEDES ESTER	27-05745438-0	10G-P-01507/06	10G	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MARIN, MARIA INES	27-14947136-2	10G-P-02023/06	10G	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
MELIAN, ANGEL MARIO	20-06081521-7	10G-P-01936/06	10G	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
SAWUN, MABEL IRENE	27-14597104-2	10G-P-01708/06	10G	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
ZAPATA, PILAR	27-05417338-0	10G-P-00062/07	10G	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401 - CAPITAL FEDERAL
ACTIS, NOEMI HERMINIA	27-05673645-5	10A-P-01519/05	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
AGUILAR MAICHIL, JOSE ANICETO	20-92710583-8	020-P-00014/03	CMC	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
ARALLA, NELSON GUSTAVO	20-25550442-9	026-L-00046/05	CMC	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
BECERRA, JUAN GREGORIO	20-22852228-8	027-L-00372/03	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
BICAIS, GERMAN ERNESTO	20-04183828-1	10D-L-00771/01	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
CARDOSO, JUAN DOMINGO	23-17305333-9	031-L-00095/03	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
CASTRO, JORGE HECTOR	20-13675470-0	027-L-00648/03	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
CEVASCO, JUAN CARLOS	20-24301116-8	031-L-01621/02	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
CORTES PARDO, ALEJANDRO	20-92476622-1	004-P-00996/04	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
FARABOLLINI, HUMBERTO SEBASTIAN	23-17223330-9	019-L-00550/04	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
LEMUS SANTOS, ELVIO	20-12040021-6	019-L-00026/04	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
MAMANI, MOISE ADAN	20-22249483-5	10A-P-03286/04	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
OLGUIN, CRISTIAN ROBERTO	20-23637912-5	027-L-01340/05	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
PEREZ, GABRIEL ARMANDO	20-16318301-4	10D-L-01642/02	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
PERSINCULA, SOLEDAD ROMINA	27-18813470-5	10C-P-02426/04	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
RAIA, LUIS MARIO	23-13184695-9	004-P-01054/05	CMC	IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACION	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
REBOZZIO,DARIO ALFREDO	20-24880081-0	027-L-00067/05	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
VIDELA, MARCELO FABIAN	20-21516802-7	004-L-00870/03	CMC	DOMICILIO CERRADO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
VILLAMAYOR, WALTER ANGEL	20-20003533-0	10B-L-04607/02	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL
ZAPATA, ALEJANDRO MAXIMA	20-24161214-8	027-L-00590/03	CMC	DOMICILIO DESCONOCIDO	MORENO 401-4ºP - CAPITAL FEDERAL

LORENZO DOMINGUEZ, Gerente de Comisiones Médicas.

e. 30/4 Nº 544.234 v. 3/5/2007

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO



MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución Nº 273/2007

Registro Nº 402/07

Bs. As., 23/3/2007

VISTO los Expedientes Nº 1.202.369/05 y Nº 1.204.450/07 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley Nº 25.877, el Decreto Nº 900 de fecha 29 de junio de 1995, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 2/3 del Expediente Nº 1.202.369/07, tramita el Acuerdo celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS por la parte gremial y las empresas INC SOCIEDAD ANONIMA, CARREFOUR ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA y SOCIEDAD ANONIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA por la parte empleadora.

Que por el mismo, las partes signatarias pactan el incremento del adicional establecido en el artículo 20º del Convenio Colectivo de Trabajo Nº 130/75, para los trabajadores de esas empresas que se desempeñen en los establecimientos ubicados en las provincias patagónicas de NEUQUEN. RIO NEGRO, CHUBUT, SANTA CRUZ y TIERRA DEL FUEGO, ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR, a partir del mes de diciembre de 2006.

Que a foja 2 del Expediente Nº 1.204.450/07 agregado al Expediente Nº 1.202.369/07 como 9, tramita el Acuerdo celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS por la parte gremial y la empresa SOCIEDAD ANONIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA por la parte empleadora.

Que en él, las partes celebrantes convienen que los trabajadores que la empresa posee en la Ciudad de Carmen de Patagones, Provincia de BUENOS AIRES, percibirán a partir del mes de diciembre de 2006 el adicional establecido en el Artículo del Convenio Colectivo de Trabajo Nº 130/75.

Que el Acuerdo se realiza en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75, que rige la actividad de comercio y servicios en el país, del cual es parte signataria la FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS por la parte gremial.

Que se advierte que las cláusulas pactadas no contienen aspectos que afecten a principios, derechos y garantías contenidos en el marco normativo, comúnmente denominado “orden público laboral” ni de otras normas dictadas en protección del interés general.

Que el ámbito territorial y personal de los mismos, se corresponde con la actividad que desarrollan las instituciones empleadoras signatarias y representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos los mentados Acuerdos.

Que por último correspondería que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitan estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de proceder al cálculo del tope previsto por el artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Acuerdo celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS por la parte gremial y las empresas INC SOCIEDAD ANONIMA, CARREFOUR ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA y SOCIEDAD ANONIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA por la parte empleadora, glosado a fojas 2/3 del Expediente Nº 1.202.369/07, conforme a lo dispuesto en la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Declárase homologado el Acuerdo celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS por la parte gremial y la empresa SOCIEDAD ANONIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA por la parte empleadora, glosado a foja 2 del Expediente Nº 1.204.450/07, conforme a lo dispuesto en la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 3º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre los presentes Acuerdos obrantes a fojas 2/3 del Expediente Nº 1.202.369/07 y a foja 2 del Expediente Nº 1.204.450/07.

ARTICULO 4º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 5º — Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias, intimándolas a acompañar copia debidamente autenticada de las escalas salariales vigentes con anterioridad a los valores contenidos en los Acuerdos aquí homologados. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio de los Acuerdos que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTICULO 6º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuita de los Acuerdos homologados y/o de esta Resolución, las partes deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 7º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.202.369/05

Buenos Aires, 28 de Marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 273/07, se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 2/3 del expediente 1.202.369/07 y a fojas 2 del expediente 1.204.450/07, quedando registrado con el número Nº 402/07. — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación-D.N.R.T.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 27 días del mes de diciembre de 2006, se reúnen por una parte la FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS - F.A.E.C.Y S.., representada en este acto por su Secretario General D. Armando O. Cavalieri, Secretario de Asuntos Laborales D. Jorge A. Bence, Secretario de Convenciones Colectivas D. Omar A. Bellicoso constituyendo domicilio en Av. Julio A. Roca 644 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante LA FEDERACION y por la otra SUPERMERCADOS NORTE S.A., representada en este acto por el Sr. Fabián Oscar Lusarreta en su carácter de Apoderado, constituyendo domicilio en Ricardo Rojas 401 6º piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CARREFOUR ARGENTINA S.A., representada en este acto por la Sra. Laura Irene Sava en su carácter de Apoderada, constituyendo domicilio en Ricardo Rojas 401 6º piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y SOCIEDAD ANONIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA, representada en este acto por el Sr. Juan José Badano, en su carácter de Apoderado, constituyendo domicilio en Avda. Roque Sáenz Peña 811, piso 3 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; en adelante “LAS EMPRESAS”; quienes manifiestan que luego de intensas tratativas las partes en conjunto ACUERDAN:

PRIMERO: LAS EMPRESAS se comprometen a incrementar a partir del mes de Diciembre 2006, el adicional establecido en el art. 20 del Convenio Colectivo de Trabajo Nº 130/75, en adelante “PLUS ZONAL”, en las provincias de Chubut, Santa Cruz, Río Negro y Neuquén, conforme a los porcentajes que figuran seguidamente. En cuanto a la provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur se comprometen a mantener el porcentual que LAS EMPRESAS abonan al día de la fecha; quedando conformado a partir del mes de Diciembre 2006 dicho adicional en las siguientes proporciones:

• 30% Provincias de Chubut y Santa Cruz.

• 15% Provincias de Río Negro y Neuquén.

• 80% Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

SEGUNDO: El adicional PLUS ZONAL se aplicará a todo el personal dependiente de LAS EMPRESAS que se encuentre comprendido dentro de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable a la actividad de LAS EMPRESAS y cuyas funciones y/o tareas se desarrollen en establecimientos ubicados en las provincias que se detallan en el art. 20 CCT Nº 130/75.

TERCERO: En el supuesto que LAS EMPRESAS abonaran actualmente en alguna de las provincias enumeradas en el art. 20 CCT Nº 130/75 un PLUS ZONAL superior al establecido por el presente, LAS EMPRESAS se comprometen a respetar el porcentual más beneficioso para el Trabajador.

CUARTO: El presente acuerdo regirá a partir de los haberes del mes de Diciembre de 2006. LAS EMPRESAS, se comprometen hacer efectivo el pago correspondiente al mes de diciembre de 2006 a más tardar durante la primer quincena del mes de enero de 2007.

QUINTO: Si los Sindicatos Zonales adheridos a la F.A.E.C.YS. con representación en las provincias de Chubut, Santa Cruz, Neuquén y/o Río Negro celebraran acuerdos con las Cámaras Empresariales Zonales que representan a la parte empresarial de la actividad de Comercio, que contemplen iguales condiciones a las establecidas en el artículo PRIMERO del presente, LAS EMPRESAS aquí firmantes se comprometen a elevar el porcentual del PLUS ZONAL de las provincias de Chubut y Santa Cruz del 30% (treinta por ciento) al 35% (treinta y cinco por ciento) y de las provincias de Neuquén y Río Negro del 15% (quince por ciento) al 20% (veinte por ciento). Este compromiso de LAS EMPRESAS será exigible únicamente en las ciudades alcanzadas por la representación de las Cámaras Empresariales Zonales firmantes de tales acuerdos. En estos casos, el nuevo incremento del PLUS ZONAL resultante será exigible al mes siguiente de la fecha en que fuese suscripto el correspondiente acuerdo con la Cámara empresarial zonal y exclusivamente respecto del personal en el comprendido.

SEXTO: Los incrementos establecidos en el artículo PRIMERO y QUINTO del presente acuerdo podrán ser absorbidos hasta su concurrencia con los conceptos abonados por LAS EMPRESAS en carácter voluntario como adicionales a cuenta de futuros aumentos.

SEPTIMO: LAS EMPRESAS se comprometen a respetar los porcentajes que se establezcan en las próximas paritarias nacionales para el concepto de Zona Desfavorable establecido en el artículo 20 del CCT Nº 130/75. En el supuesto que los porcentajes establecidos en las mismas resultaren inferiores a los estipulados en el artículo PRIMERO del presente acuerdo, LAS EMPRESAS se comprometen a seguir aplicando los porcentajes establecidos en la cláusula primera del presente acuerdo.

OCTAVO: En virtud de que el presente acuerdo es más beneficioso para los trabajadores, que los suscriptos por Acta Acuerdo 15-12-06 por la provincia de Chubut y 20-12-06 por las provincias de Neuquén y Río Negro, LAS EMPRESAS quedan eximidas del pago de la “Bonificación no remunerativa acta acuerdo del 15-12-06” y del “Complemento Acuerdo Acta 20-12-06”, emergentes de dichas actas. Asimismo, si existiese en el futuro algún acuerdo por parte de las Provincias de Santa Cruz y Tierra del Fuego de similar tenor, el mismo no será aplicable a LAS EMPRESAS.

NOVENO: PAZ SOCIAL, El presente acuerdo compromete a LA FEDERACION y a LAS EMPRESAS a mantener la PAZ SOCIAL, reivindicando la predisposición al diálogo. En este sentido LA FEDERACION asume el compromiso de no promover, recomendar ni llevar a cabo medidas de acción directa, reclamos individuales y/o colectivos ya sea dentro del ámbito administrativo, extra judicial y/o judicial respecto de la materia que fuera objeto el presente ACUERDO, ello por el término de vigencia del mismo.

DECIMO: El presente acuerdo deberá ser presentado para su homologación por la F.A.E.C.YS. por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En prueba de conformidad y aceptación se firman 6 (seis) ejemplares iguales y a un solo efecto.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los... días del mes de enero de 2007, se reúnen, por una parte, la FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS - F.A.E.C. y S. representada en este acto por su Secretario General D. Armando O. Cavalieri, Secretario de Asuntos Laborales D. Jorge A. Bence, Secretario de Convenciones Colectivas D. Omar A. Bellicoso constituyendo domicilio en Av. Julio A. Roca 644 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante "LA FEDERACION" y, por la otra, SOCIEDAD ANONIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA, representada en este acto por el Sr. Pablo Tomás Gianella, en su carácter de Apoderado, constituyendo domicilio en Avda. Roque Sáenz Peña 811, piso 3 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante "LA EMPRESA"; quienes manifiestan que el presente tiene por objeto ampliar el alcance del acuerdo celebrado entre las partes con fecha 27/12/2006, a fin de incorporar a la ciudad de Carmen de Patagones, al ámbito de aplicación del mismo, conforme los términos y condiciones que a continuación se establecen:

PRIMERO: LA EMPRESA se compromete a liquidar a partir del mes de Diciembre 2006, el adicional establecido en el art. 20 del Convenio Colectivo de Trabajo Nº 130/75, en adelante "PLUS ZONAL", al personal comprendido dentro del C.C.T. Nº 130/75 que labore en el establecimiento ubicado en la ciudad de Carmen de Patagones, conforme al siguiente porcentaje:

• 15% (quince por ciento)

SEGUNDO: LA EMPRESA se compromete a hacer efectivo el pago del "PLUS ZONAL" correspondiente al mes de diciembre de 2006 con los haberes del mes de enero de 2007.

TERCERO: En virtud de que la incorporación del personal de Carmen de Patagones mencionado en el artículo PRIMERO al Acuerdo celebrado el 27/12/2006 representa un beneficio para dicho personal, las partes convienen que si en el futuro existiese o se celebrase algún acuerdo que alcance a dicho personal de similar tenor y/o alcance que el presente, el mismo no será aplicable a LA EMPRESA, salvo cuando el mismo emanase de la paritaria nacional.

CUARTO: En todo en cuanto no haya sido modificado ni se oponga al presente, continuará vigente y será de aplicación el Acuerdo celebrado entre LA EMPRESA y LA FEDERACION suscripto con fecha 27/12/2006, con la sola excepción de la ampliación aquí contemplada.

QUINTO: El presente acuerdo deberá ser presentado para su homologación por LA FEDERACION por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En prueba de conformidad y aceptación se firman 4 (cuatro) ejemplares iguales y a un solo efecto.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución Nº 258/2007

Registro Nº 862/07 "E"

Bs. As., 20/3/2007

VISTO el Expediente Nº 1.192.192/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

CONSIDERANDO:

Que se inician las presentes actuaciones con motivo de la solicitud de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, y Acta Complementaria, que lucen a fojas 2/10 y 11 del Expediente de referencia, celebrados entre el SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISION, por la parte gremial, y la empresa TELE RED IMAGEN SOCIEDAD ANONIMA, por la parte empresarial, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que el plexo convencional de marras se articulará con el Convenio Colectivo de Trabajo Nº 131/75.

Que los agentes negociadores ratifican en todos sus términos el mentado texto convencional y acreditan su personería y facultades para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos.

Que en cuanto a la participación de los Delegados de Personal, en los términos del Artículo 17 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), cabe aclarar que el SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISION no cuenta con Comisión Gremial Interna dentro del seno de la empresa signataria, conforme surge de la manifestación vertida a foja 26 de los presentes actuados.

Que en cuanto al ámbito de aplicación temporal, se acuerda que el mismo tendrá vigencia entre el 1 de Junio de 2006 y el 31 de Mayo de 2007.

Que en cuanto al ámbito de aplicación personal, se establece que regirá para todos los trabajadores de la empresa firmante, con excepción de quienes desarrollen tareas como personal jerárquico, en las siguientes funciones: Miembros del Directorio, Apoderados, Gerentes, Subgerentes, Jefes de Departamento y Secretarias de Gerencia.

Que asimismo, el ámbito de aplicación de dicho convenio se circunscribe a la estricta correspondencia que ostenta el sector empresarial firmante, y la entidad sindical signataria, emergente de su personería gremial.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo tomó la intervención que le compete.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250.

Que en virtud de lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que por último corresponde que una vez dictado el acto administrativo homologatorio del convenio de referencia, se proceda a elaborar, por intermedio de la Dirección de Regulaciones del Trabajo, el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que imponen a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y Acta Complementaria, celebrados entre el SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISION y la empresa TELE RED IMAGEN SOCIEDAD ANONIMA, que lucen agregados a fojas 2/10 y 11 del Expediente Nº 1.192.192/06, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente convenio y Acta Complementaria, obrantes a fojas 2/10 y 11 del Expediente Nº 1.192.192/06.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación del Convenio y Acta Complementaria homologados y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.192.192/06

BUENOS AIRES, 27 de marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 258/07 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa que luce a fojas 2/10 y 11 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el Nº 862/07 "E". — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación-D.N.R.T.

Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa

En la Ciudad de Buenos Aires, República Argentina, a los 14 días del mes de Junio de 2006, se celebra este Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa (en adelante el "Convenio") articulado con el Convenio Colectivo de Trabajo Nº: 131/75 aplicable a la actividad televisiva.

Artículo 1º — Partes Signatarias.

Las partes signatarias de este Convenio (en adelante denominadas en conjunto las "Partes") son: el Sindicato Argentino de Televisión en adelante, indistintamente, el "SAT" o el "Sindicato"), personería gremial Nº: 317, con domicilio en la calle Quintino Bocayuva Nº 50, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los Sres. Carlos Horacio Arreceygor Secretario General, Gustavo Bellingeri Secretario Gremial, Susana Alicia Benitez Secretaria de Capacitación, Gerardo Antonio González Secretario de Relaciones Internacionales y Horacio Dri Prosecretario Gremial, con el asesoramiento letrado del Dr. Carlos Robinson Marin y Tele Red Imagen S.A.., CUIT: 30-64855048-7 (en adelante, indistintamente, "TRISA" o la Empresa"), con domicilio en Av. San Juan 1130 de esta Ciudad Autónoma de Buenos Ares, representada en este acto por el Lic. Oscar Castagnola Gerente de Recursos Humanos y el Sr. Carlos Saúl Fridman Gerente de Administración, Finanzas y Planeamiento Estratégico.

Artículo 2º — Vigencia.

El presente acuerdo tendrá vigencia entre el 1º de Junio de 2006 y el 31 de Mayo de 2007. Una vez vencido el plazo estipulado, la presente convención seguirá vigente hasta que una nueva la reemplace.

Artículo 3º — Ambito de aplicación.

El presente será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa con excepción de quienes desarrollen tareas como personal jerárquico, en las siguientes posiciones: Miembros del Directorio, Apoderados, Gerentes, Subgerentes, Jefes de departamento y Secretarias de Gerencia.

Artículo 4º — Aplicación Subsidiaria.

Todo lo no contemplado en el presente acuerdo se regirá por la Convención Colectiva de Trabajo Nº 131/75 o aquella norma convencional que en el futuro la reemplace.

Artículo 5º — Jornada de Trabajo del personal a jornada completa.

La jornada de trabajo del personal a jornada completa será la determinada en el CCT: 131/75.

Artículo 6º — Personal de Jornada Discontinua y condiciones particulares y/o especiales.

Cuando la Empresa por su propia capacidad operativa no pueda cubrir con el personal de jornada completa la realización de eventos deportivos, y con el objeto de hacer frente a estas demandas adicionales y extraordinarias de servicio, podrá contratar trabajadores acorde a las modalidades contractuales tipificadas en la L.C.T y según las siguientes pautas:

a) Los trabajadores bajo este régimen tienen la obligación de presentarse a trabajar cuando sean convocados por la Empresa hasta un máximo de dos jornadas por semana de hasta 8 horas de labor cada una.

b) Su salario básico será el estipulado, para cada grupo por el C.C.T. Nº: 131/75 para los trabajadores a jornada completa.

c) Los trabajadores bajo este régimen, debido a sus características, podrán efectuar iguales o similares tareas para otros empleadores siempre que se traten de eventos distintos y/o sean cumplidos en distinto horario.

d) La Empresa podrá requerir los servicios de un trabajador contratado por las prescripciones del presente artículo, hasta tres jornadas adicionales a las establecidas en el inciso a) por semana calendario. En este caso, es opción del trabajador aceptar o no prestar servicios ante dichos requerimientos, por lo que la Empresa deberá contar con el consentimiento previo del trabajador.

e) Por cada jornada cumplida en función de lo establecido en el inciso d), la Empresa abonará un adicional por prestación efectiva cuyo valor surge de dividir por 8 el salario básico de convenio del grupo correspondiente a la función desempeñada, más adicionales remunerativos si los hubiere, el adicional por antigüedad y el suplemento por asistencia (Art. 160 del CCT Nº: 131/75).

f) El personal comprendido en este artículo será convocado por la Empresa para cumplir funciones con un mínimo de 5 días de anticipación, utilizando correo electrónico. Para ello, los trabajadores se obligan a mantener actualizada su dirección electrónica, así como su dirección postal, dando aviso de cualquier cambio dentro de las 72 horas de producido el mismo. La convocatoria quedará firme cuando el trabajador acuse recibo de ella por la misma vía dentro de las 48 horas de emitida. Caso contrario, se presumirá que el trabajador no ha recibido la comunicación. En ese supuesto, la empresa deberá cursar la convocatoria por vía telegráfica con una anticipación no menor a 72 horas respecto del inicio de tareas previsto. En caso que un trabajador usufructuara el derecho conferido por el inc. d) del presente artículo, se aceptará que la convocatoria a otro trabajador que lo reemplace se realice con una anticipación menor a los 5 días, pero que nunca podrá ser inferior a las 48 horas.

g) Entre el final de una prestación y el principio de la siguiente deberá mediar una pausa mínima de 12 horas.

h) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad de prestación tendrán derecho de preferencia, ante iguales condiciones de capacidad e idoneidad, para la cobertura de vacantes por jornada completa.

i) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad no podrán superar el 10% de la dotación total del personal comprendido.

Artículo 7º — Remuneraciones.

Las remuneraciones estarán compuestas por el sueldo básico y un adicional remunerativo denominado “Adicional Convenio”. Dicho adicional se detalla en el Anexo I para cada grupo salarial.

Las remuneraciones (tanto el Sueldo Básico como el Adicional Convenio establecido para cada grupo) se ajustarán en forma automática de acuerdo a la evolución porcentual que sufran los básicos del Convenio Colectivo de Trabajo Nº: 131/75 o cuando la Comisión Permanente de Interpretación y Seguimiento lo disponga.

Sin perjuicio de lo antedicho, los trabajadores mantendrán cualquier condición de trabajo más beneficiosa que estuvieran gozando al momento de la firma del presente.

Artículo 8º — Nuevas Funciones

Las funciones que realice el personal, serán categorizadas, definidas, y agrupadas salarialmente conforme lo establece el CCT Nº 131/75. Las funciones no discriminadas en dicho convenio, cuya descripción se enuncia a continuación, serán agrupadas salarialmente conforme lo establece el presente artículo.

8.1. Director Creativo (Grupo Salarial 2): asume la responsabilidad de la creación, interpretación o adaptación de proyectos relacionados con la imagen corporativa, publicitaria y la producción audiovisual de la empresa. Propone los lineamientos artísticos de dichas realizaciones en los formatos que la empresa le provee, así como el tiempo de desarrollo y su factibilidad. Posee sólidos conocimientos de dirección de arte, diseño gráfico y lenguaje audiovisual.

8.2. Guionista (Grupo Salarial 2): tiene la responsabilidad de la redacción de las promociones diarias y genéricas de los programas televisivos. Debe poseer conocimientos de arte en general, diseño gráfico, animación y lenguaje visual. Exige dominio de los equipos y software que provea la Empresa. Tiene una interacción permanente con Productores y personal de Gráfica para el aporte de ideas innovadoras y creativas. Es quien rotula de manera creativa los segmentos o resúmenes deportivos (denominadas “Pastillas”) durante la emisión de los programas.

8.3. Realizador (Grupo Salarial 2): tiene la responsabilidad de la realización y dirección de las promociones que requieran la participación de Actores. Tiene la obligación de chequear las posiciones de las cámaras y la composición de planos, así como también el armado de las pautas de grabación. Es el responsable de llevar a imagen la redacción hecha en papel por el guionista. Además debe poseer conocimientos de arte en general, diseño gráfico, animación y lenguaje visual. Exige dominio de los equipos y software que provea la Empresa. Se encarga de la Edición, Postproducción, Musicalización y apertura de la emisión de los programas. Es quien define la dirección de arte y la fotografía.

8.4. Animador 3D (Grupo Salarial 3): tiene la responsabilidad del desarrollo artístico en las realizaciones que requieran tratamiento de imágenes y efectos visuales, tales como máscaras complejas, correcciones de color, rotoscopiado, composición de planos de imagen y animación en general, en base a los lineamientos artísticos propuestos para cada realización.

8.5. Diseñador Gráfico (Grupo Salarial 3): tiene la responsabilidad del desarrollo artístico en las realizaciones que requieran diseño gráfico aplicado a estéticas generales, logotipos, publicidad y promoción gráfica, en base a los lineamientos artísticos propuestos para cada realización: debe poseer conocimientos de arte en general, diseño gráfico, animación y lenguaje visual. Exige dominio de los equipos y software que provea la Empresa. Requiere atención al detalle y actitud innovadora.

8.6. Destacado (Grupo Salarial 4): Es el que destacado permanentemente por la Empresa en un sitio determinado fuera de la Producción realiza la cobertura de la información en el lugar, colaborando con la mesa de noticias y el seguimiento de éstas, prepara material bajo instrucciones directas del productor de programas. Además es el encargado de redactar exclusivamente información objetiva en forma de noticias o crónicas.

8.7. Operador Generador de Caracteres o Videograph (Grupo Salarial 5): es el responsable del funcionamiento y operación de los equipos generadores de caracteres. Deberá conocer y manejar todos los accesorios que poseen los equipos y sus respectivos software, que permitan cambios de colores y/o formas y/o texturas, etcétera. Deberá tener adecuados conocimientos para el correcto uso de la ortografía. Durante la operación en grabaciones y/o programas en vivo, recibirá indicaciones del director y productor del programa.

8.8. Operador de la Página WEB (Grupo Salarial 5): es el encargado de redactar para la página de Internet, dedicada a la cobertura de la actividad deportiva nacional e internacional. Es el responsable del seguimiento y comentario de las principales noticias o acontecimientos a nivel deportivo así como también de la realización de entrevistas a personalidades del deporte. Su labor es la de supervisar el trabajo realizado por los Asistentes de la Página WEB y la asignación de sus tareas. Debe poseer amplios conocimientos en materia de Deportes a nivel Nacional e Internacional. Deberá conocer y manejar todos los accesorios que poseen los equipos y sus respectivos software, que permitan cambios de colores y/o formas y/o texturas, etcétera. Deberá tener adecuados, conocimientos para el correcto uso de la ortografía.

8.9. Asistente Administrativo Centro de Arte Electrónico (CAE) (Grupo Salarial 5): es de su responsabilidad organizar y realizar labores administrativas y de archivo correspondientes a su área. Debe poseer los mínimos conocimientos del área para que le permitan solucionar y/o derivar a quien corresponda el problema planteado. Tiene a su cargo la atención de llamadas telefónicas y resolución de las mismas. Debe tener conocimientos de Utilitarios de PC y redacción de escritos.

8.10. Asistente de la Página WEB (Grupo Salarial 7): es de su responsabilidad asistir al Operador de la Página WEB, prestando tareas bajo su supervisión, dedicada a la cobertura de la actividad deportiva nacional e internacional. Debe colaborar en el seguimiento y comentario de las principales noticias o acontecimientos a nivel deportivo así como también en la realización de entrevistas a personalidades del deporte. Debe poseer amplios conocimientos en materia de Deportes a nivel Nacional e Internacional. Deberá conocer y manejar todos los accesorios que poseen los equipos y sus respectivos software, que permitan cambios de colores y/o formas y/o texturas, etcétera. Deberá tener adecuados conocimientos para el correcto uso de la ortografía.

8.11. Productor Ejecutivo (Grupo 1): es el responsable principal del programa y de establecer con el área que corresponda todos los aspectos que hacen a la producción, para la puesta en el aire del programa. Es quien administra y controla el presupuesto del programa.

8.12. Productor Coordinador (Grupo 1): Es el encargado de coordinar a las distintas áreas que participan de la puesta en el aire de un programa.

8.13. Productor de Exteriores / Contenidos / Historias / Periodístico (Grupo 2): es el responsable del programa y de establecer con el área que corresponda todos los aspectos que hacen a la producción, para la puesta en el aire del programa, contribuye con ideas, críticas, sugerencias y propuestas que tiendan a mejorar la calidad y los resultados del o los programas a su cargo.

Artículo 9º — Vestimenta para el personal.

En virtud de lo establecido en el artículo 152 del C.C.T. Nº: 131/75, la Empresa y el SAT acuerdan unificar la provisión de vestimenta para todo el personal convencionado, entregando a todos los trabajadores la misma cantidad de prendas.

La provisión de vestimenta para el personal deberá consistir en la entrega anual de, como mínimo, dos equipos de ropa de trabajo, compuesto cada uno por: un par de zapatillas o zapatos, dos camisas o chombas, dos pantalones o polleras, una campera o saco y un equipo de lluvia cuando fuera necesario por la naturaleza de las tareas. La entrega deberá realizarse el 5 de mayo y el 5 de noviembre de cada año.

En atención a que un número importante del personal afectado a las tareas propias de la actividad televisiva requiere el empleo de indumentaria de uso común, sin configurar un equipo con determinadas prendas en particular, la Empresa podrá dar por cumplida su obligación de proveer la vestimenta para el personal, mediante la entrega de vales o bonos de compra a los trabajadores. Dichos vales serán encuadrados dentro de las previsiones del Art. 103 bis inc. e) de la L.C.T., atento que tienen por objeto costear la provisión de ropa de trabajo y, por lo tanto, reemplazan la obligación convencional de proveer un beneficio social a los trabajadores.

En caso de que la Empresa utilice la facultad de suplir la entrega de la ropa de trabajo por vales o bonos de compra de indumentaria, el monto será fijado en su oportunidad entre las partes, tomando como referencia el valor de compra de la ropa que se reemplaza.

A partir del presente acuerdo se establece un valor mínimo de $ 450 para los trabajadores a jornada completa y de $ 150 para los trabajadores a jornada discontinua, en vales o bonos de compra de carácter No Remunerativo, como compensatorio de cada entrega de ropa de trabajo.

La representación del SAT y de la Empresa se reunirán en el marco de la Comisión Permanente, Interpretación, Actualización y Seguimiento, 60 días antes de cada entrega a los efectos de establecer el tipo y calidad de prendas a proveer a los empleados y/o actualizar el monto compensatorio en vales o bonos de compra fijado en el presente artículo.

Artículo 10º — Comisión Permanente de Interpretación, Actualización y Seguimiento.

Las partes constituyen una Comisión Permanente de Interpretación, Actualización y Seguimiento del Convenio (en adelante la “Comisión”), que estará integrada por tres miembros por cada parte.

A tales fines, serán representantes del SAT en la Comisión los Señores: Carlos Horacio Arreceygor, Gerardo Antonio González y Horacio Dri. Los miembros integrantes de la Comisión en representación de la Empresa serán los Sres: Oscar Castagnola, Mariano Agustín Ferrán y Horacio Mazzitelli, respectivamente. Cualquier modificación que las partes introduzcan en la conformación de su representación, deberá ser notificada a la otra en forma escrita. La Comisión se reunirá cada vez que cualquiera de las partes lo requiera, mediante comunicación fehaciente, con un mínimo de tres días hábiles de anticipación, la que deberá fijar: fecha, hora, lugar de reunión y temario. A los efectos de preparar los argumentos para la reunión, las Partes se comprometen a intercambiar la información relativa a los temas previstos en el temario, en base a los principios de buena fe negociadora y bajo compromiso de mutua confidencialidad.

Las resoluciones de la Comisión se adoptarán de manera unánime, labrándose acta circunstanciada de los puntos sometidos a debate y/o las posiciones de cada parte o de la interpretación consensuada.

La Comisión tendrá las atribuciones conferidas por el artículo 15 de la ley 14.250, así como las que a continuación se detallan:

a) Fomentar el respeto, la cooperación y el progreso de la Empresa y de los trabajadores que se desenvuelvan en ella.

b) Intervenir en toda diferencia y/o controversia que pudiera suscitarse en torno a la interpretación, aplicación, revisión y/o actualización del Convenio. A tales efectos, esta Comisión tendrá 5 días hábiles para resolver los temas planteados o el tiempo que de común acuerdo se pacte. Vencido dicho plazo sin haberse arribado a una interpretación consensuada, las Partes quedarán en libertad para accionar por las vías que legalmente tengan disponibles a efectos de defender sus derechos.

c) Discutir, revisar y modificar con acuerdo de partes cualquier cuestión referida al Convenio, incluido los aspectos relativos a salarios.

d) Llevar un registro de aquellos aspectos del Convenio que dieron lugar a controversias de interpretación o a dificultades de implementación, de manera de tenerlo en cuenta al momento de la renegociación del Convenio y con el objetivo de mejorar su redacción o contenido.

e) Analizar y tomar decisiones en los casos en que la Empresa plantee modificaciones tecnológicas y/u organizativas que, por su importancia, afecten o pudieran afectar a los trabajadores, conside-

rando el nivel de empleo, condiciones de trabajo, etc. A tales fines, la Empresa notificará a la Comisión de los planes previstos, con una antelación mínima de tres meses.

f) Promover acciones de prevención, reducción y eliminación de riesgos laborales, analizando alternativas técnica y económicamente viables para tal fin.

g) Definir medidas de mejoramiento de las condiciones de trabajo, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 24.557.

j) Atender en todo lo vinculado al desarrollo profesional y en particular, asesorar a la Empresa en materia de capacitación y desarrollo de los trabajadores comprendidos en este Convenio, pudiendo sugerir programas de estudios, de exámenes y procedimientos y sistemas para el cubrimiento de vacantes.

k) Discutir, revisar y modificar con acuerdo de partes, sus propios reglamentos de funcionamiento interno.

h) Cualquier otra circunstancia que, con acuerdo de las Partes, se estime de interés resolver a través de esta Comisión.

Artículo 11º — Viáticos, Gastos, Plus por Exteriores y afectación de Automóvil. El personal comprendido en este Convenio que deba transitoriamente cumplir funciones en ámbitos distintos al de la sede de la empresa, conjuntamente con la liquidación de haberes del mes pertinente, percibirá un adicional como viático de naturaleza no remunerativa de conformidad con lo establecido en el artículo 106 “in fine” de la LCT (esta asignación reemplaza el sistema de rendición de viáticos mediante entrega de comprobantes que estaba en uso anteriormente), cuyo valor será de conformidad con el detalle que a continuación se establece:

11.1 Viáticos: la empresa reconocerá en concepto de viáticos mínimos, las sumas que se indican a continuación:

Concepto	Otros
Viático Argentina	$ 50
Viático Latinoamérica	u$s 50
Viático Centroamérica	u$s 60
Viático resto del mundo	u$s 70
Viático Europa	€ 70

(*) Para Argentina los montos indicados son en pesos en el resto de los casos en dólares y euros según corresponda.

En forma excepcional, con motivo de la cobertura del exterior que se realizara por el Mundial de fútbol de Alemania (2006), las partes pactan un valor diario en concepto de viático de Euros (100 + 8).

11.1.1 - Viajes de un día: para todos estos casos se considerará únicamente los viajes que superen los 100 Km. de distancia y si el empleado pasa una noche fuera de su domicilio, independientemente de la distancia, se le abonará un día de viático, como mínimo.

11.1.2 - Ida y vuelta en el mismo día:

Se abonará el viático de un día siempre y cuando el viaje insuma un mínimo de 10 hs. fuera de la empresa.

11.1.3 - Ida un día y regreso al siguiente:

a) Saliendo a las 18:00 hs. o más tarde y regresando al día siguiente a las 12:00 hs. o antes, se abonará únicamente un día de viático.

b) Saliendo a las 18:00 hs. o más tarde y regresando luego de las 12:00 hs. del día, siguiente se abonará un día y medio de viático.

c) Saliendo antes de las 18:00 hs. y regresando a las 12 hs. o antes del día siguiente se abonará un día y medio de viático.

d) Saliendo antes de las 18:00 hs. y regresando al día siguiente luego de las 12:00 hs. se abonarán dos días de viático.

11.1.4 - Exteriores de Mayor duración:

En el caso de exteriores de mayor duración se abonará un viático por día o fracción, tomando como parámetros para el cálculo el día de salida y el de llegada, ambos inclusive.

11.1.5 - Gastos con comprobantes:

El presente régimen de viáticos reemplaza y deja sin efecto a la política de viáticos aplicada en la compañía previo a la entrada en vigencia de este convenio.

Se reconocerán gastos por viáticos contra presentación de comprobantes, solamente en situaciones extraordinarias y mediando autorización expresa de la empresa.

11.1.6 - Control de Horarios de salida y regreso:

En todos los casos de viajes en automóvil se tomará como control, el horario de fichada del trabajador que vaya a prestar tareas en exteriores, a la salida y al regreso del viaje. Ese horario se tendrá en cuenta para el reconocimiento de los viáticos de todo el personal del evento a cubrir.

11.1.7 - Parámetros:

Si los viáticos se modifican en forma especial a raíz de un evento en particular, se tendrá en cuenta que:

1 - Los viáticos que se negocien serán de aplicación exclusiva a ese evento en particular, independientemente del lugar en que se realice el evento.

2 - Sólo se negociará un cambio de viáticos para un evento si los mismos resultan insuficientes por haberse producido en la zona un incremento en los precios de hotelería, comida y traslados, superando los mismos la media de los precios en épocas sin eventos. A tal fin se deberá hacer una evaluación de los precios que se estiman serán de aplicación para la zona durante el evento.

11.2 - Gastos:

En los viajes de más de siete días de duración, se reconocerán gastos de telefonía (tarjetas) y lavandería según el siguiente detalle:

11.2.1 - Telefonía:

Viajes de hasta 15 días: una tarjeta de 30’

Viajes de más de 15 y hasta 30 días: una tarjeta de 50’

No se abonarán llamadas desde el Hotel salvo autorización expresa.

11.2.2 - Lavandería:

Se abonará contra comprobante y por día, siempre y cuando se utilice los servicios de sistemas tipo “LaveRap”. Los montos a reconocer deberán ser razonables. En caso de que en determinados lugares no se consiga este tipo de servicio o uno de similares características y precio al tipo “LaveRap” el trabajador podrá utilizar el servicio de lavado que brinde el hotel donde se encuentra alojado.

11.2.3 - Situaciones Especiales - Eventos Especiales:

Los viáticos y reconocimientos de telefonía y lavandería convenidos se mantendrán sin cambios en la medida que no haya cambios económicos sustanciales. En ocasión de eventos especiales (Mundial de Fútbol, Juegos Olímpicos o similares) que impliquen que los costos de vida en las ciudades en que se realicen tengan un incremento significativo a raíz del evento, las partes acordarán valores mayores con antelación a la salida.

11.3 Plus de Exteriores.

La empresa abonará a todo aquel personal que en la designación de sus tareas específicas cumpla su labor fuera de la Empresa un adicional remunerativo bajo el rubro “Plus Exteriores”, de acuerdo a los siguientes parámetros:

1) cuando el exterior fuere realizado a más de 100 kilómetros de la sede física del establecimiento el valor establecido será de $ 40 (pesos cuarenta) por salida de trabajo,

2) cuando el exterior sea de más de 40 km. y menos de 100 el valor establecido será de $ 20 (pesos veinte).

3) en los exteriores de hasta 40 km. el plus determinado en el Art. 155 del CCT: 131/75.

Estos importes se ajustarán de acuerdo a la evolución que experimente el plus de exteriores determinado en el Art. 155 del CCT: 131/75.

11.4 Afectación de Automóvil.

En los casos en que se requiera del trabajador, en virtud del contrato de trabajo acordado, el uso del automóvil propio, la Empresa abonará un plus mensual por uso, mantenimiento y amortización equivalente a 1000 Lts. de Nafta Súper. Dicho plus se reajustará en forma proporcional a los aumentos que a partir de la firma del presente Convenio se produzcan en el precio de la Nafta Súper, aplicando directamente al plus considerado el mismo porcentaje de aumento del combustible. En el caso de gravámenes nuevos o cualquier otro concepto que incida en el costo de mantenimiento y uso de los automotores y que no exista a la fecha de iniciación de vigencia del presente convenio, las partes analizarán el impacto del mayor costo, incrementando en consecuencia el valor del presente plus. La utilización del automóvil está limitada a un recorrido máximo de (50) kilómetros de ida y otros tantos de vuelta por salida de trabajo. Excedido dicho kilometraje, se abonará al personal el importe de un litro de nafta súper por cada kilómetro recorrido en exceso. El pago se efectuará en la misma fecha que el sueldo y será de naturaleza no remunerativa de conformidad con lo establecido en el artículo 106 “in fine” de la LCT.

Artículo 12º — Contribución Solidaria.

De conformidad con lo establecido por el artículo 9º de la ley 14.250, se instituye una contribución solidaria a partir del 01/01/2006 por cada trabajador no afiliado, representado por el Sindicato Argentino de Televisión en la empresa, equivalente al 2% de todas las remuneraciones brutas que por todo concepto reciba cada trabajador comprendido por el CCT 131/75. A tales efectos y con los alcances del artículo 38 de la Ley de Asociaciones Sindicales la empresa se erigirá en agente de retención de la presente contribución debiendo liquidar el descuento bajo el rubro “Artículo 12º CCT” y depositar los montos retenidos en la cuenta Nº 96575/46 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Congreso del Sindicato Argentino de Televisión o donde el Sindicato lo indique en forma fehaciente.

Artículo 13º — Identificación.

La empresa proveerá a su personal con una credencial identificatoria, la misma consignará claramente nombre y apellido del trabajador, número de legajo y datos de la empresa empleadora.

Artículo 14º — Subcontrataciones.

Para atender exigencias transitorias o específicas en la cobertura de eventos que se desarrollen en exteriores, que no puedan ser cubiertas por personal propio, la empresa podrá utilizar los servicios de trabajadores dependientes de terceras empresas para cumplir funciones descriptas en el CCT Nº: 131/75, mediante la contratación de éstas, siempre y cuando las empresas contratadas acepten la representación sindical televisiva y encuadren a su personal en el convenio colectivo de trabajo Nº: 411/05 (articulado con el CCT: 131/75) o en el presente convenio, adhiriendo al mismo.

Artículo 15º — Homologación.

Ambas partes quedan autorizadas recíprocamente a solicitar la homologación del presente acuerdo, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En prueba de conformidad se firman cinco ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en el lugar y fecha citada al comienzo.

ANEXO “I” - CONDICIONES SALARIALES GENERALES

Grupo Salarial	Básico	Adicional Convenio		Suplemento Asistencia Art. 160 CCT 131/75	Bruto Total
		“C” = “B” x “D”		“E” = (“B”+”C”) x 10%	
“A”	“B”	“C”	“D”	“E”	
1	$ 1.439,27	$ 588,92	40,9%	$ 202,82	$ 2.231,01

Grupo Salarial	Básico	Adicional Convenio		Suplemento Asistencia Art. 160 CCT 131/75	Bruto Total
		"C" = "B" x "D"		"E" = ("B"+"C") x 10%	
"A"	"B"	"C"	"D"	"E"	
2	$ 1.362,60	$ 515,35	37,8%	$ 187,80	$ 2.065,75
3	$ 1.281,53	$ 457,32	35,7%	$ 173,88	$ 1.912,73
4	$ 1.209,70	$ 400,35	33,1%	$ 161,00	$ 1.771,05
5	$ 1.141,00	$ 349,78	30,7%	$ 149,08	$ 1.639,86
6	$ 1.077,03	$ 303,32	28,2%	$ 138,04	$ 1.518,39
7	$ 1.016,18	$ 261,93	25,8%	$ 127,81	$ 1.405,92
8	$ 958,40	$ 225,03	23,5%	$ 118,34	$ 1.301,77
9	$ 903,71	$ 192,06	21,3%	$ 109,58	$ 1.205,35
10	$ 838,09	$ 176,52	21,1%	$ 101,46	$ 1.116,06
11	$ 791,29	$ 148,16	18,7%	$ 93,94	$ 1.033,39
12	$ 746,73	$ 123,13	16,5%	$ 86,99	$ 956,84

Acta Acuerdo Nº 1

Comisión Permanente de Interpretación, Actualización y Seguimiento.

Convenio Tele Red Imagen SA / Sindicato Argentino de Televisión.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 15 días del mes de Agosto de 2006, se reúne la Comisión Permanente de Interpretación, Actualización y Seguimiento establecida en el C.C.T. firmado el 14 de Junio de 2006 entre Tele Red Imagen S.A. (en adelante indistintamente "TRISA" o la "Empresa") y el Sindicato Argentino de Televisión (en adelante indistintamente el "SAT" o el "Sindicato"). Presentes todos los integrantes de dicha Comisión y en función de las competencias propias de la misma, las partes por unanimidad acuerdan:

Para todo el personal técnico y operativo que realiza tareas a jornada completa en TRISA y que manifieste su conformidad por escrito, la realización de dos horas extras diarias fijas, a continuación de su correspondiente jornada de labor.

Una vez producida la aceptación por escrito del trabajador, TRISA remitirá copia de la misma al SAT, en un plazo no mayor de 14 días corridos.

Aceptadas las horas extras por el trabajador, la Empresa deberá abonarlas a través del rubro "Adicional Horas Extras Acordadas" en forma permanente, independientemente de si requiere o no de manera efectiva los servicios de los trabajadores que hayan comprometido su puesta a disposición de la empresa.

Las horas extras convenidas en el párrafo precedente se deberán abonar conforme las pautas de liquidación establecidas en el CCT 131/75 y serán liquidadas en el recibo de sueldo bajo el rubro "Adicional Horas Extras Acordadas".

Ambas partes quedan autorizadas recíprocamente a solicitar la registración del presente acuerdo, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En prueba de conformidad se firman cinco ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en el lugar y fecha citada al comienzo.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución Nº 269/2007

Registro Nº 863/07 "E"

Bs. As., 22/3/2007

VISTO el Expediente Nº 1.172.054/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley Nº 25.877, el Decreto Nº 900 de fecha 29 de junio de 1995, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 2/19, 20/22, 23 y 95 de las actuaciones citadas en el Visto, tramitan el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y sus respectivas actas complementarias, celebradas entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA por el sector sindical y la empresa ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA por el sector empleador, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que por el presente texto convencional y sus actas complementarias se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa Nº 510/03 "E", oportunamente suscripto por el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA por el sector sindical y la empresa STANDARD TOBACCO ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA por el sector empleador.

Que la empresa ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA es la continuadora jurídica de la ex STANDARD TOBACCO ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, conforme el proceso de fusión por absorción operado entre ambas compañías.

Que en el plexo convencional y sus actas complementarias las partes acuerdan las condiciones laborales particulares existentes entre los trabajadores y su empleador, y aspectos de la vinculación entre el gremio y la empresa, al igual que la escala salarial aplicable a cada categoría profesional allí reconocida.

Que las partes han acordado que el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa tendrá una vigencia de DIECISIETE (17) MESES a partir del día 1º de abril de 2006 hasta el día 30 de septiembre de 2007 inclusive.

Que se advierte que las cláusulas pactadas no contienen aspectos que afecten a principios, derechos y garantías contenidos en el marco normativo, comúnmente denominado "orden público laboral" ni de otras normas dictadas en protección del interés general.

Que el ámbito territorial y personal del mismo, se corresponde con la actividad representada por la empresa signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado acuerdo.

Que la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, no implica en ningún caso la eximición a ninguna de las partes en él involucradas, de tramitar las autorizaciones que la normativa de la materia prevea respecto a las instituciones laborales y administrativas allí establecidas.

Que por último correspondería que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitan estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de proceder al cálculo del tope previsto por el artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárense homologados el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y sus actas complementarias celebradas entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA por el sector sindical y la empresa ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA por el sector empleador, obrantes a fojas 2/19, 20/22, 23 y 95 del Expediente Nº 1.172.054/06, mediante el cual se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa Nº 510/03 "E", oportunamente suscripto por las mismas partes antes señaladas, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y sus actas complementarias, obrantes a fojas 2/19, 20/22, 23 y 95 del Expediente Nº 1.172.054/06, conforme a lo dispuesto en la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento de Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y de sus actas complementarias, homologadas en esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.172.054/06

BUENOS AIRES, 27 de marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 269/07 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa y actas complementarias que luce a fojas 2/19, 20/22, 23 y 95 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el Nº 863/07 "E". — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación-D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA Y LA EMPRESA ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA S.A.

RUBRO ACOPIO, DEPOSITO Y PREINDUSTRIALIZACION DE TABACO

ARTICULOS INTRODUCTORIOS

ARTICULO 1º. PARTES CONTRATANTES

Entre EL SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA, en adelante EL SINDICATO, en representación del personal empleado que se desempeña en relación de dependencia en la empresa de Rama Acopio, Depósito y pre-industrialización de tabaco, por una parte y ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA S.A., en adelante LA EMPRESA, por la otra parte, convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo.

En el carácter invocado vienen a formalizar la siguiente convención colectiva de trabajo de Empresa de acuerdo a la tipología establecida por la ley 14.250 (t.o. Decreto 108/88) art. 1º y ley 23.546.

ARTICULO 2º. PERIODO DE VIGENCIA

Las condiciones generales de trabajo establecidas en el presente Convenio, tendrán una vigencia de diecisiete (17) meses, comenzando a regir desde el día 01/04/06 al 30/09/07.

Cualquiera de las partes podrá denunciar este Convenio con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento del término legal de su vigencia.

El presente convenio mantendrá su vigencia hasta que sea reemplazado por otro, de conformidad con lo establecido en la ley 14.250 (t.o. según ley Art. 13 de la ley 25.877).

ARTICULO 3º. AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

ARTICULO 4º. BENEFICIARIOS

Las disposiciones de este Convenio serán aplicadas a todo el personal empleado que se desempeña en relación de dependencia en la Empresa Rama Acopio, Depósito y Preindustrialización de tabaco y que se encuentran comprendidos en las planillas anexas, sin perjuicio de la asimilación de las nuevas categorías y tareas que se vayan creando en razón de modificaciones en la tecnología o cambio de modalidades de producción y/o compra de tabaco, cualquiera sea la modalidad de contratación que los vincule con la Empresa. Comprenderá al personal con relación de dependencia directa de la Empresa que se encuentren comprendido, en el articulado de este Convenio y, los anexos que se agreguen al presente, firmados por las respectivas partes.

ARTICULO 5º. DIA DEL TABACO

Se instituye como Día del Tabaco el 1º de Junio de cada año, y se define como día no laborable y pago. Ese día se trasladará al primer lunes de dicho mes siempre y cuando aquél no coincida con sábado o domingo, ajustándose a lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 23.555.

Los empleados permanentes discontinuos y los contratados en cualquier modalidad existente percibirán igualmente el jornal correspondiente a dicha fecha, en oportunidad de efectuarse la liquidación final a la temporada o contrato de trabajo finalizados.

ARTICULO 6º. VIGENCIA DE LOS MAYORES BENEFICIOS

Los mayores beneficios ya sea en el aspecto económico, social o laboral superiores a lo que fija el presente convenio y que estén en vigencia con anterioridad a la firma del mismo o fueran fijados posteriormente también por acuerdo de las partes tendrán plena vigencia y serán respetados POR LOS MISMOS.

ARTICULO 7º. JORNADA SEMANAL DE TRABAJO

Las condiciones generales de trabajo y de salarios que se establezcan por este Convenio, quedarán fijadas sobre la base de una jornada laboral normal de 44 hs. semanales. Las mismas serán extendidas cuando La Empresa, por razones operativas crea necesario el uso de la extensión horaria convencional ya que se preindustrializa materia prima perecedera, abonando las mismas conforme lo establece la legislación vigente como horas extraordinarias.

ARTICULO 8º. LIBRETA SANITARIA

En aquellas jurisdicciones donde sea obligatoria la obtención o renovación de la Libreta Sanitaria, los gastos que demande la misma serán a cargo de la Empresa.

DE PRINCIPIOS

ARTICULO 9º. RENTABILIDAD O EFICIENCIA DE LA EMPRESA Y DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS

Las partes signatarias del presente Convenio coinciden en afirmar que los esfuerzos hoy prioritarios orientados a fortalecer la rentabilidad o eficiencia de la Empresa, deben ser articulados con las aspiraciones de dignidad salarial, profesional y condiciones de trabajo de los empleados/as que las integren.

Los aspectos a tomar en cuenta para esta articulación son los siguientes:

• La promoción de formas de organización, evaluación y remuneración de los puestos de trabajo dentro del programa de capacitación de la Empresa.

• La estructuración de oportunidades sistemáticas de promoción profesional para todos los empleados/as que den muestras de compromiso y dedicación en sus tareas.

• La prioridad de los esfuerzos dedicados a ofrecer oportunidades igualitarias y equitativas de formación profesional permanente basadas en la capacitación y de iniciativa y aprendizaje de los empleados/as.

• Las partes coinciden que es un objetivo principal lograr la promoción del bienestar de los empleados/as y lograr la obtención de mayores rendimientos de productividad logrando la optimización de las condiciones y medio ambiente laboral.

• Afianzar la contratación indefinida de los trabajadores/as, favoreciendo un ambiente de desarrollo y estabilidad, elementos indispensables de todo ciclo económico con responsabilidad social. A tal fin, la Empresa delimitará la utilización de contratos temporales y/o servicios eventuales para demostrar el afianzamiento institucional, incorporando como capital estratégico a mano de obra permanente.

Las partes se comprometen a brindar su máximo esfuerzo en el cumplimiento de aquellas medidas que se consideren convenientes para transformar el ámbito de trabajo para el bienestar de los trabajadores/as.

ARTICULO 10º. IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y NO DISCRIMINACION

El Sindicato y la Empresa coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, lo siguiente:

a) Evitar todo tipo de discriminación entre el personal por motivo de raza, nacionalidad, religión, política, gremial o de edad.

b) Que tanto mujeres y hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

c) Que mujeres y hombres reciban igual salario por igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo y accesibilidad.

d) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, de trabajo y condiciones se orienten de manera tal que sean adecuadas tanto para mujeres como para hombres.

e) La penalización de cualquier tipo de comportamiento o expresión de carácter sexista o por razón de sexo que ofenda a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo.

f) Se tomarán todas las medidas positivas con el objetivo de lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos o con alguna discapacidad y los demás trabajadores tanto para su incorporación efectiva al puesto de trabajo, como para su continua capacitación y toda otra medida de adaptación o readaptación ante cambios tecnológicos, que favorezcan la igualdad de desarrollo laboral.

ARTICULO 11º. DEDICACION E INFORMACION

La Empresa y el Sindicato intercambiarán información sobre:

a) Nuevas tecnologías.

b) Innovación en métodos de trabajo.

c) Procesos de racionalización.

d) Sistemas de entrenamiento.

Dicha información estará destinada a elaborar propuestas entre la Empresa y el Sindicato para que en futuras correcciones salariales y/o condiciones de trabajo, tengan como contrapartida los necesarios aumentos de productividad, de modo de minimizar el impacto en los costos operativos que garanticen la continuidad del proceso de estabilidad de la economía de la empresa.

Queda expresamente convenido que la parte sindical, se compromete a mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información suministrada por la Empresa.

La Empresa se reserva el derecho de no suministrar toda información que a su juicio pueda afectar la libre competencia.

INGRESOS, PROMOCIONES Y REEMPLAZOS

ARTICULO 12º. INCORPORACION DE PERSONAL

Cuando la Empresa seleccione nuevo personal éste deberá reunir las siguientes condiciones:

a) Aptitud Psico-Física.

b) Conocimientos y/o estudios.

c) Antecedentes y experiencia.

Para la cobertura de los puestos a cubrir en igualdad de condiciones se dará preferencia a:

1) Hijos de personal fallecido.

2) Hijos de personal jubilado.

3) Propuestas por el Sindicato Unico de Empleados del Tabaco de la República Argentina.

4) Inscriptos en la Empresa.

ARTICULO 13º. INGRESOS Y COBERTURA DE PUESTOS VACANTES

Producida una vacante, la Empresa la informará al Sindicato a fin de permitirle proponer candidatos. Las mismas deberán cubrirse con el personal que a criterio de la dirección de la Empresa, reúna las aptitudes psicofísicas, apruebe el curso de capacitación y se encuentre en condiciones de desempeñar el cargo.

Se entiende por condiciones para desempeñar el cargo, entre otras, la especialidad, la conducta y la capacidad.

La cobertura de vacantes futuras que se produzcan deberán ser cubiertas preferentemente con personal de la empresa siempre que cumplan todos los requisitos de los artículos 9 y 12 del presente Convenio, estableciéndose que la capacitación debe garantizar dicho proceso.

ARTICULO 14º. CRITERIOS DE PROMOCION

A los fines de la promoción del personal en condiciones de ser ascendido a puestos vacantes de nivel superior, la Empresa podrá establecer sistemas de carácter objetivo tomando como referencia, entre otras cosas las siguientes circunstancias:

• Titulación acreditada por certificación y/o idoneidad profesional.

• Conocimiento del tipo de tareas a realizar y experiencia profesional.

• Capacidades de cooperación y comunicación en el trabajo y desempeño demostrado a través de la evaluación de los últimos años.

• Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que deberán ser adecuadas al puesto a desempeñar.

• En igualdad de condiciones respecto a estas circunstancias, se tendrá en consideración la antigüedad.

En la formulación y aplicación de estos sistemas de criterios de promoción deberá vigilarse expresamente que no se produzcan situaciones de discriminación por razones de sexo ni edad.

ARTICULO 15º. PERIODO DE PRUEBA PARA LA COBERTURA DE PUESTOS VACANTES POR PROMOCION Y REEMPLAZOS

El empleado/a seleccionado/a para cubrir la vacante podrá ser sometido a un plazo de prueba de tres meses, el cual vencido, quedará automáticamente confirmado en el nuevo cargo. En caso de no producirse esta circunstancia el o la empleado/a, volverá a su puesto anterior y percibirá el sueldo correspondiente a dicho puesto. Pero no le será descontada la diferencia de haberes cobrada durante su desempeño en el cargo superior. A pedido de cualquiera de las partes, el período de prueba podrá ser prorrogado 1 (un) mes. De producirse una situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador/a durante dicho período, se interrumpirá el cómputo del mismo que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

La no confirmación, luego de cumplido el período de prueba, no constituirá obstáculo para una nueva postulación del/la candidato/a para el mismo o cualquier otro cargo superior.

ARTICULO 16º. REEMPLAZOS TEMPORARIOS DE CARGOS SUPERIORES

El personal permanente/permanente /discontinuo, que reemplace en forma temporaria (fracción mayor a un día) a personal de cargos superiores incluidos en el presente convenio percibirá los habe-

res correspondientes a dicho cargo durante el lapso que se desempeña en el mismo. En el caso que se reemplace en forma temporaria un cargo excluido en el presente convenio la retribución adicional a percibir será equivalente al 15% de la remuneración que viene percibiendo durante el lapso que se desempeñe en ese cargo superior.

ARTICULO 17º. RETRIBUCION EN CASO DE PRESTACION TRANSITORIA O ACCIDENTAL DE TRABAJO EN TAREAS DE MENOR REMUNERACION

El personal permanente o permanente discontinuo que realice con carácter transitorio o accidental durante la época de acopio y de pre-industrialización de tabaco, tareas de menor remuneración a las que cumple en forma habitual, percibirá en tales casos el salario correspondiente a su categoría efectiva.

ARTICULO 18º. REINCORPORACION DE PERSONAL PERMANENTE DISCONTINUO

Se realizará en un todo de acuerdo a lo reglado por los Artículos 96º y 98º de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744.

El reingreso del personal cíclico se efectuará respetando especialidad y/o antigüedad en cada sector de trabajo. Sin perjuicio de ello, la Empresa podrá acordar con el Sindicato, en situaciones particulares, modalidades más convenientes para efectuar la reincorporación. Igual modalidad que la establecida en el ingreso se tendrá en cuenta para el egreso ante la finalización de cada ciclo o temporada.

En caso que para el desarrollo de tareas eventuales y extraordinarias en época de receso sean convocados empleados permanentes/discontinuos, los mismos serán reingresados por especialidad y/o capacidad de acuerdo a las tareas a realizar, respetando al de mayor antigüedad. Entendiendo que es interés de las partes que ante los requerimientos de mano de obra producidos en época de receso, tales como tareas eventuales y/o tareas no inherentes a la actividad normal para la cual el empleado fue contratado como personal permanente discontinuo, se priorice su contratación a fin de prolongar el tiempo de trabajo anual.

Este reingreso fuera del ciclo no significará la permanencia continua, manteniendo su carácter de trabajadores de temporada en tanto cuenten en el año calendario con un corte de ciclo de dos semanas más las vacaciones correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el art. 24 del presente convenio. Esto tampoco implicará la obligatoriedad que dicha actividad se repita en la cosecha siguiente. Los trabajadores que cumplan con estas tareas eventuales percibirán en tales casos el salario correspondiente a su categoría efectiva.

EVALUACION DE PUESTOS Y FORMACION PROFESIONAL

ARTICULO 19º. COMISION DE EVALUACION DE PUESTOS

Estará integrada por cuatro (4) miembros de la Empresa, cuatro (4) miembros de la Comisión Directiva del Sindicato, contando con igual número de suplentes por ambas partes.

Tendrá por objeto:

a) Evaluar los puestos del personal comprendidos en este Convenio de acuerdo al sistema establecido por la Empresa, cuando las partes convengan la necesidad de su revisión o para analizar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo; por la incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o supresión de las existentes.

b) El resultado de estas evaluaciones se someterá a la decisión de la Comisión descripta en el presente artículo para su posterior homologación en la autoridad de aplicación.

ARTICULO 20º. CAPACITACION

A los fines del aprovechamiento integral y potencial de los recursos humanos, la Empresa, podrá organizar y dictar cursos de perfeccionamiento y capacitación para su personal, tendientes no solamente al objetivo señalado, sino también a cubrir las demandas de los cuadros de organización de la Empresa con su propia dotación, estimulando la aptitud, la creatividad y procurando de esa forma su mejor nivel de vida cultural, social y económica.

La Empresa juntamente con el Sindicato analizarán las formas más racionales que garanticen la equidad interna en ambos procesos (capacitación y cobertura de vacantes).

Por último, la capacitación debe tender a alcanzar un concepto integral de la eficiencia desde el punto de vista de la Seguridad Industrial, la Calidad y la productividad.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTICULO 21º. MEDIO AMBIENTE LABORAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Se constituirá una Comisión que tendrá a su cargo el asesoramiento en todo lo concerniente a Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial.

Esta Comisión estará formada por:

• Un representante de la parte Sindical que trabaje en la Empresa y que podrá ser reemplazado en su ausencia por un suplente previamente designado. Tanto el titular como el suplente deben ser miembros de la Comisión Directiva o de la Comisión Interna del personal.

• Un representante del Area de Producción designado por la Empresa.

• Un profesional del Servicio Médico de la Empresa.

• Un representante de Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial, designado por la Empresa, quien tendrá a su cargo la Secretaría de la Comisión.

Esta Comisión se reunirá en forma mensual y tendrá el carácter de asesora y sus propuestas serán elevadas a la Dirección de la Empresa.

La Comisión tendrá como guía para sus funciones los lineamientos contenidos en la legislación vigente.

TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 22º. REGIMEN DE VACACIONES

En lo referente a vacaciones, las partes se ajustarán a lo dispuesto por el Título V Capítulo I de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744 t.o.) Sin perjuicio de ello se conviene lo siguiente:

a. La Empresa podrá otorgar al personal permanente continuo, por las características especiales de su actividad, el goce total o fraccionado de las vacaciones en el período comprendido entre el 1º de mayo y el 30 de setiembre, y en todos los casos deberá contarse con el acuerdo de los interesados.

b. Sea total o fraccionado el goce de las vacaciones fuera del período legal, y si fuera expresamente solicitado por la Empresa, el personal percibirá un beneficio del 35% en dinero o en días, a opción del mismo.

c. A los fines de concretar lo convenido en el párrafo anterior se podrá fraccionar las vacaciones de la siguiente forma:

Si corresponden 14 días: 7 y 7

Si corresponden 21 días: 14 y 7

Si corresponden 28 días: 14 y 14

Si corresponden 35 días: 21 y 14

d. Personal cíclico: para el cómputo de vacaciones del personal permanente discontinuo, se aplicará la siguiente fórmula:

1) Si trabaja menos de la mitad más uno de los días laborables del año corresponden:

1 día de vacaciones por cada 20 trabajados.

2) Si trabaja más de la mitad más uno de los días laborables por año se hace el siguiente cálculo:

$$\frac{\text{Días trabajados en cada uno de los ciclos = antigüedad}}{300}$$

Con esta antigüedad se define el período de acuerdo a la Ley y se paga proporcionalmente a los días trabajados en el último ciclo.

EJEMPLO: Si de acuerdo a la Ley corresponden 14 días y trabajó 180 días el reconocimiento por vacaciones será:

$$\frac{180 \times 14 = 8,4}{300}$$

ARTICULO 23º. REGIMEN DE LICENCIAS PAGAS

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a los días de licencia que a continuación se indican, siendo dichos días corridos. En todos los casos se deberán acompañar los certificados correspondientes:

1) Licencia por fallecimiento de familiares del personal:

a) Por el cónyuge o la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio y/o hijos/as: 4 (cuatro) días.

Para conceder la licencia en el caso de fallecimiento de la persona unida en aparente matrimonio, deberá haberse informado previamente a la empresa por escrito, sobre dicha situación.

b) Por los padres o hijos: 4 días

c) Por los hermanos o padrastros: 2 días

d) Por los nietos/as: 1 día

e) Por los tíos y sobrinos: 1 día (el de fallecimiento o el del sepelio)

2) Licencia por casamiento de hijo: 1 día por casamiento de cada hijo/a.

3) Licencia por nacimiento de hijo: de 3 días corridos, incluido el del nacimiento, debiendo ser uno de ellos hábil.

4) Licencia por casamiento: de 12 días corridos. En el caso del personal permanente / cíclicos, podrán solicitar agregar a esta licencia, las vacaciones anuales correspondientes, si a ellas tuviese derecho o proporcional si es cíclico.

5) Licencia por mudanza: El día que ésta se realice, para lo cual el empleado tendrá que efectuar el aviso correspondiente con 10 días de anticipación. Este beneficio no alcanzará a los que habiten en hoteles o pensiones, salvo casos especiales que serán determinados por la Empresa.

6) Licencia por enfermedad de familiares: En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos/as y/o hijos/as a su cargo, debidamente comprobada, la Empresa concederá al personal el permiso necesario para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable para el mismo, y el interesado/a es la única persona que puede hacerlo. Dicha licencia no podrá exceder de 45 días por año. De tener que hacerlo por razones de fuerza mayor, la comisión de interpretación y actualización lo evaluará con diez días de anticipación al vencimiento.

ARTICULO 24º. PERMISOS ESPECIALES

1. Jornada Laboral de Estudiantes:

La Empresa acordará al personal estudiante, inscripto como regular, que curse estudios secundarios, terciarios o universitarios en institutos oficiales o privados incorporados a la enseñanza oficial, que lo certifiquen a satisfacción de las mismas y que lo soliciten siempre y cuando no perjudiquen el normal funcionamiento de la Empresa:

a. Un horario menor que el establecido normalmente por las mismas en cuyo caso se aplicará un descuento en las remuneraciones estrictamente proporcional al número de horas trabajadas menos.

b. O la compaginación de una jornada que permita a los/las interesados/as atender sus estudios.

2. Permiso para visita médica:

Se permitirá ausentarse del trabajo a aquel/la empleado/a que deba acompañar a sus hijos/as menores de 15 (quince) años al médico otorgándoseles la opción de compensar las horas que dure esa ausencia durante los 30 (treinta) días subsiguientes al permiso sin que esto involucre la pérdida de premios por presentismo o similar, ello en los términos del Art. 198 de la Ley de Contrato de Trabajo. Previamente y a los efectos de validar la necesidad y urgencia del tratamiento o estudio, deberá presentar al servicio médico de la empresa el certificado u orden correspondiente.

ARTICULO 25º. AVISO POR ENFERMEDAD

Los empleados tendrán plazo dentro de su turno, para dar aviso de su ausencia de enfermedad inculpable, accidente o enfermedad. En caso que el empleado no pueda asistir, el mismo podrá comunicar mediante un familiar directo.

ARTICULO 26º. ADICIONAL POR TAREAS REALIZADAS ENTRE LAS 21:00 Y 6:00 HORAS

a) La Empresa abonará un adicional del 25% sobre los sueldos básicos al personal que trabaje en tareas normales en el turno comprendido entre las 21:00 y las 06:00 horas.

b) Para el personal que trabaje horas extraordinarias en el horario de 21:00 a 06:00 horas las cobrará con un incremento del 87,5%, dado que el 25% y el 50% determinado por Ley para el pago de horas extras, se aplicará en forma acumulativa.

c) Personal trasladado temporariamente: cuando la Empresa disponga que el personal comprendido en el presente convenio deba trasladarse a más de 60 km. a fin de cumplir tareas en un establecimiento/sucursal, etc. que difiera de su lugar de trabajo normal y habitual, se le reconocerán todos los gastos derivados de su traslado y en los que incurra a consecuencia del mismo. Los mismos deberán estar comprobados mediante tickets o facturas y ser acordes a la política de viajes de la compañía. Asimismo la empresa abonará un 5% sobre el sueldo básico, proporcional al período de tiempo en que se encuentre "trasladado". También deberá tomarse en cuenta la duración del viaje, de modo tal que si incluido dicho lapso en la jornada de labor éste excediera el tiempo de duración de la misma, el excedente o diferencia se abonará como hora extraordinaria.

Queda excluido del punto c) de esta cláusula todo personal que se encuentre trasladado temporariamente por motivos de capacitación o entrenamiento.

BENEFICIOS

ARTICULO 27º. ASIGNACION POR COMIDAS

En caso que el personal realice tres (3) o más horas extras por día recibirá el beneficio de un refrigerio.

ARTICULO 28º. PROVISION DE ROPA DE TRABAJO

El Sindicato convendrá con La Empresa el suministro al personal comprendido, de la ropa y útiles de trabajo necesarios de acuerdo con las modalidades de las tareas y la localización geográfica donde se realice, de acuerdo con usos y costumbres vigentes. Se adjuntan anexos con detalle de lo acordado en cada planta de la empresa.

ARTICULO 29º. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

La Empresa otorgará al personal comprendido en este Convenio, a partir del primer año o ciclo de trabajo cumplido de dependencia con la misma, un reconocimiento por antigüedad, de acuerdo a la siguiente escala:

De 1 a 10 años: $ 6.00 mensuales por año de antigüedad

De 11 a 20 años: $ 6.50 mensuales por año de antigüedad

Más de 21 años: $ 8.00 mensuales por año de antigüedad

ARTICULO 30º. BONIFICACION ESPECIAL PARA EL PERSONAL QUE SE JUBILE

El personal que obtenga beneficios jubilatorios tendrá derecho a percibir al efectivizar su retiro de la Empresa, las siguientes bonificaciones:

a) De 10 a 15 años de antigüedad: 2 sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.

b) De 16 a 20 años de antigüedad: 3 sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.

c) De 21 a 30 años de antigüedad: 4 sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.

d) Más de 30 años de antigüedad: 5 sueldos calculados en base a la última remuneración básica.

RELACIONES LABORALES

ARTICULO 31º. RECONOCIMIENTO GREMIAL

a) La Empresa reconoce al Sindicato Unico de Empleados del Tabaco de la República Argentina, como representante del personal comprendido en el presente Convenio y, por lo tanto, se comprometen a mantener con dichas entidades gremiales toda relación o tratativa vinculada con el citado personal.

b) Comisión Interna: La Empresa atenderá a la Comisión Interna cada 15 días, salvo aquellos casos excepcionales en que la importancia, carácter o gravedad de los problemas a plantearse requieran una atención inmediata. El número máximo de delegados asistentes a las reuniones será de tres (3) y el mínimo de dos (2) En todos los casos se labrará acta por triplicado de lo tratado y acordado debiendo un ejemplar de la misma entregarse al secretario gremial de la citada entidad sindical.

La respuesta de las partes a los asuntos planteados no excederá de la reunión siguiente a su presentación, a menos que la naturaleza de lo solicitado demande un plazo de estudio superior al mencionado. La contestación se dará por escrito, de ser ello necesario.

ARTICULO 32º. PERMISOS GREMIALES

Serán autorizados los miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación, los de las Comisiones Directivas del Sindicato, como asimismo los Delegados, para ausentarse de la Empresa en horas de trabajo a fin de atender trámites externos de carácter gremial o asistir a reuniones de la misma índole. En estos casos la Empresa abonará los salarios correspondientes a las horas no trabajadas por los referidos motivos. Estas ausencias deberán ser comunicadas previamente por el SUETRA, según sea el caso, mediante telegrama o nota. Quedan ellos limitados a 5 (cinco) días por mes, no acumulables, salvo casos excepcionales a juicio de la Dirección de la Empresa y los mismos no serán aplicables en jornadas de horario nocturno y con el pago de horas extraordinarias.

ARTICULO 33º. MEDIOS DE DIFUSION SINDICAL (TABLEROS, PIZARRA O VITRINA, ETC.)

La Empresa autoriza al Sindicato Unico de Empleados del Tabaco de la República Argentina a insertar y distribuir toda la literatura que haga a su actividad gremial y de Obra Social (comunicados, afiches, notas, etc.) para información de todo el personal de cada establecimiento, para lo cual se habilitará algunos de los medios idóneos señalados precedentemente, en lugares visibles. Una copia de la información será entregada a R.R.H.H. para su conocimiento.

ARTICULO 34º. COMISION DE INTERPRETACION Y ACTUALIZACION DEL CONVENIO

Estará integrada por cuatro (4) miembros de la Comisión Directiva del Sindicato y cuatro (4) miembros de la Empresa, contando con igual número de suplentes por ambas partes. Tendrá por objeto interpretar las cláusulas del presente Convenio en caso de dudas.

ARTICULO 35º. PERSONAL CICLICO

Se denomina Empleado Cíclico al trabajador permanente discontinuo que por requerimiento de la materia prima debe trabajar en los períodos comprendidos e interpretados como acopio y proceso.

a. El empleado contratado que hubiere conformado en su tarea a la empresa y que fuera llamado nuevamente después de un acopio o proceso, pasará a incorporarse como empleado cíclico.

b. El reingreso del personal cíclico se efectuará respetando a la mayor antigüedad en el sector y/o especialidad. En cuanto al egreso deben ser los primeros en marcharse aquellos que tengan menor antigüedad en el sector y/o especialidad.

c. Cuando se presenten puestos a cubrir, de carácter permanente, tendrán prioridad para los mismos los trabajadores de carácter cíclico, antes que los contratados, teniendo en cuenta previamente lo definido en el art. Nº 13.

ARTICULO 36º. CUMPLIMIENTO DE LEYES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se ajusta en un todo a las leyes, decretos, reglamentos y toda otra norma o disposición que rija en materia laboral en vigencia o se legisle en el futuro. Las partes contratantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento estricto de todos los artículos del mismo y de sus anexos.

ARTICULO 37º. FORMULA DE PRODUCTIVIDAD, INFORMACION Y SALARIO VARIABLE.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a discutir la implementación, de un sistema de medición de la productividad, que estará sujeto al cumplimiento de parámetros objetivos informados.

La implementación, solamente se efectuará en tanto las partes aquí firmantes se encuentren totalmente de acuerdo en relación con dicho sistema de productividad.

Anexo I Grilla Salarial SUETRA 2006.

Categoría	Puestos	Mensual
Ingreso	Todos los puestos - Límite máximo 1(una) cosecha	1000
1	Administrativo inicial y funciones grales.	1200
2	Administrativo avanzado, analistas y Técnicos en General	1300
3	Administrativos especializados, analistas y Técnicos de Area -Encargados "A" (Picking-Calidad-Granel-Mesa- Enfardado-Tráfico) Trainee (proceso-tabaco-mantenimiento)	1350
4	Analista Senior- Encargados "B" (Picking- Calidad- Granel-Mesa- Enfardado- Mantenimiento-Tráfico)	1450
5	Técnicos Avanzados de Campo- Tabaco y Proceso Encargados "C" (Picking- Calidad- Granel-Mesa- Enfardado- Mantenimiento-Tráfico)	1610
6	Encargados "D" (Picking- Calidad- Granel-Mesa- Enfardado- Mantenimiento-Tráfico) Técnicos Especializados de Campo-Tabaco y Proceso	1700
7	Encargados y Técnicos Líder Campo Tabaco y Proceso (permite integrar el negocio-Visión global)	2050
"A"	Fase inicial del desarrollo de habilidades y actitudes así como de adquisición de los conocimientos requeridos	
"B"	Habilidades y actitudes pero no en su totalidad fase de aplicación inicial del conocimiento	
"C"	Habilidades y actitudes que permiten cubrir la posición adecuadamente. Dominio y mejora del conocimiento	
"D"	Referente conceptual de habilidad y actitud. Multiplicador del conocimiento	

ANEXO II DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

La Empresa suministrará al inicio de la temporada, a todo el personal permanente continuo y discontinuo dos (2) uniformes de trabajo por año adecuado a la naturaleza del trabajo y a las normas de seguridad.

Al personal permanente se le entregará un (1) equipo adicional cuando la Empresa considere que el que tiene en uso está deteriorado y siempre que su uso haya sido el adecuado y de acuerdo al lugar del trabajo.

Su uso será obligatorio dentro de la Empresa y en las horas de trabajo. Estos uniformes constarán de:

• Personal masculino: una (2) camisas y (2) pantalones. (1) Gorra.

• Personal femenino: una (2) camisas (2) pantalones. (1) Gorra.

El personal detallado a continuación por sus tareas específicas contará además de su uniforme normal de lo siguiente:

• Personal de Campo: (1) par de botas

• Personal de Mantenimiento Mecánico: (1) mameluco

• Enfermeros: (1) delantal.

• 1 campera de invierno cada 3 años para el personal de producción/mantenimiento y para todos aquellos que cumplen tareas en zonas de intemperie.

Se proveerá también y de acuerdo a las tareas que desarrollen, los elementos de protección personal de acuerdo a lo previsto en la Ley de Higiene y Seguridad y demás normas en vigencia (A.R.T.). En todos los casos la ropa de trabajo será de uso exclusivo para la tarea asignada.

OTROS BENEFICIOS

1.- Becas:

La Empresa contará con un programa de otorgamiento de becas para los hijos/as del Trabajador/a Titular que cumplimenten los requisitos del mismo y hasta el cupo fijado anualmente por la empresa. El mismo tiene como finalidad el apoyo complementario y sustento económico para el cumplimiento completo de la educación formal que abarcará la enseñanza media, terciaria y universitaria, en concurrencia regular y bajo cualquier turno, con la presentación de la documentación o constancia de estudios y/o inscripción en establecimientos públicos o privados con reconocimiento oficial.

2.- Comedor en Planta:

a) La Empresa seguirá brindando el servicio de comedor a todo el personal de la Planta de Zuviría que realice su jornada laboral en el Turno llamado discontinuo (8:00 a 17:30).

3.- Canasta de Fin de Año:

La Empresa con motivo de las fiestas de fin de año distribuirá sin cargo entre sus empleados, 1 canasta navideña.

ACTA ACUERDO

En la Ciudad de Salta, a los 18 días del mes de Mayo de 2006, entre EL SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA, en adelante EL SINDICATO, en representación del personal empleado que se desempeña en relación de dependencia en la empresa de Acopio y pre-industrialización de tabaco, por una parte, y ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA SA, en adelante LA EMPRESA por la otra parte, convienen celebrar el siguiente ACUERDO DE TRANSPORTE

CONSIDERANDO,

1) LA EMPRESA, se compromete a proveer de servicio de transporte para los empleados con domicilio en Salta capital.

2) Dicho servicio será provisto de acuerdo a la siguiente normativa vigente:

Normativa de Funcionamiento del servicio de Transporte para Empleados de Alliance One Tobacco Argentina S.A.

Objetivo: Brindar al Personal de Alliance One el beneficio de Transportarlo hacia el lugar de trabajo.

Alcance: Empleados Permanentes y Cíclicos de Alliance One mediante vehículo contratado por la empresa.

Servicio Contratado de Transporte: Combis

Beneficiarios del Servicio

✓ Las combis son de uso exclusivo para empleados de Alliance One Tobacco Argentina S.A.

✓ Cualquier trabajador que requiera del servicio de transporte en forma eventual, deberá solicitarlo con anticipación, exclusivamente al Dpto. de RRHH para su autorización.

✓ No debe hacer uso de estos transportes, salvo autorización previa de RRHH, persona alguna que no pertenezca a la Empresa.

Recorrido

✓ El recorrido de los vehículos queda restringido a la ciudad de Salta. Cualquier modificación al respecto será oportunamente evaluada por RRHH.

✓ Discontinuo: Se establecen circuitos de recorrido fijos, los cuales podrán ser alterados solamente en circunstancias fortuitas o de fuerza mayor, el personal que se incorpore a la Empresa, de ahora en más, deberá ajustarse al mismo eligiendo el punto de mayor proximidad a su domicilio. Los circuitos serán revisados anualmente.

✓ Turnos: se fija un recorrido para cada turno. El mismo surge como efecto de dos variables: domicilio de cada pasajero y el beneficio del conjunto de los pasajeros (de tal manera que el recorrido sea lo más justo para todos).

✓ Por motivos de seguridad, se buscará por domicilio solamente a aquellos pasajeros que deban subir al transporte pasadas las 22 hs.

✓ Cualquier modificación de las personas incluidas en el turno deberá informarse con 24 hs. de antelación a los choferes para así prever las demoras que el cambio implica. Es condición ineludible informar a RRHH sobre dichos cambios. Si esto no ocurriera la persona deberá acercarse a un punto prefijado del recorrido para evitar trastornos a sus compañeros.

✓ En todos los casos la primer persona en ser buscada por el transporte será considerada “Punto Flecha” y será buscada por su domicilio”. Cualquier modificación al respecto será evaluada por RRHH.

✓ Cada persona tiene asignado un lugar en uno de los vehículos, en caso de necesitar modificación, ésta quedará sujeta a la posibilidad real de espacio del vehículo.

Horarios

✓ El horario de ingreso a Estación Zuviría será 10 minutos antes del horario de trabajo correspondiente al turno.

✓ Horario de salida 10 minutos de espera una vez cumplido el horario a menos que todo el personal se encuentre en el transporte.

✓ Horario en cada punto de encuentro; no habrá espera en dichos puntos, siendo obligación del empleado estar 5 minutos antes del horario fijado. Si el móvil llega antes del horario al punto de encuentro deberá esperar a que se cumpla el horario pautado.

✓ Se tomará como horario oficial el del reloj de la compañía, los vehículos deberán ajustar sus relojes al de la Empresa de manera semanal.

Confort y Seguridad

✓ Es obligatorio el uso de cinturón de Seguridad en los primeros asientos y en el del pasillo al final del vehículo.

✓ Al reclinar el asiento se deberá tener consideración por el compañero que pudiera sentarse detrás.

✓ Deberá esperar a que el vehículo se detenga para subir o bajar del mismo.

✓ Velocidad máxima en la ciudad: 60 Km./h. En ruta 90 Km/h. Los choferes deberán respetar estrictamente las señales de tránsito vigentes.

✓ Temperatura promedio de la cabina 22° C.

✓ Los vehículos deben contar con: una hoja de ruta donde plasmar todas las novedades del turno y una caja chica para socorrer contingencias.

✓ Los choferes deberán tener celular en condiciones y con manos libres.

✓ Para tener un mayor y mejor control del Beneficio de Transporte, se definirá a un responsable interno por cada recorrido. El mismo tendrá la facultad de resolver contingencia y aprobar los recorridos y horarios de su turno.

Contingencias

✓ Siempre se considerará a la seguridad de los pasajeros como principal rector del servicio. La evaluación la hará la empresa de transporte según lo que defina el Dpto. de RRHH; Dpto. EHS. Si la contingencia ocurriera de noche, los choferes contactarán con el responsable de proceso quien definirá las acciones a seguir.

✓ En caso de incidentes mecánicos menores, (pinchadura de goma, falla momentánea en la batería, etc.) que puedan tener solución en el corto plazo, los pasajeros deberán esperar a que los choferes den solución del problema. Se deberá informar del retraso a RRHH. Si el incidente ocurriera por la noche informar al responsable de proceso.

✓ Problemas mecánicos mayores (corte de correa, ausencia de luces, etc.) que impidan prestar el servicio con seguridad, la empresa de servicio de transporte deberá solucionarlo utilizando los remises autorizados por la empresa. En ningún caso esto impedirá el traslado de empleados.

ACTA ACUERDO

En la Ciudad de Salta, a los 18 días del mes de Mayo de 2006, entre EL SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA, en adelante EL SINDICATO, en representación del personal empleado que se desempeña en relación de dependencia en la empresa de Acopio y preindustrialización de tabaco, por una parte, y ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA SA, en adelante LA EMPRESA por la otra parte, convienen celebrar el siguiente acuerdo:

1) Estarán contemplados en este acuerdo todos los empleados comprendidos en el convenio del SUETRA.

2) Las horas extraordinarias trabajadas entre las 13 horas del sábado y las 24 horas del día domingo serán pagas al 200% y si fueran nocturnas, es decir entre las 21 a 6 del Sábado o de 21 a 24 del domingo, serán pagas al 200% con el recargo de nocturnidad del 25% tal como lo describe el artículo 26 del CCT.

3) Esta modalidad de pago será aplicable siempre y cuando debido a razones operativas (turnos de proceso) o por la condición cíclica del empleado no se otorgue el franco compensatorio correspondiente tal como lo indica la LCT. Siendo en este caso las horas extraordinarias comprendidas en el punto 2) pagas al 100% y con el recargo de nocturnidad si correspondiere.

4) Esta modalidad no será aplicada en los casos en que la jornada normal y habitual de trabajo comprenda los días sábado y domingo. Aplicándose a los días correspondientes a su descanso semanal.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

PARTES INTERVINIENTES: SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA, representado por los Sres Raúl Quiñónez; Eduardo Varela, Héctor Martinez, y José Carril López y LA EMPRESA ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA S.A., representada en este acto por los Sres. Alan James y Esteban Christensen

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION: Buenos Aires, 13 de Julio de 2006.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución Nº 254/2007

Registro Nº 861/07 “E”

Bs. As., 20/3/2007

VISTO el Expediente Nº 1.174.791/06 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley Nº 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 25/69, 73 y 76/77 del Expediente Nº 1.174.791/06 obra el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado por la empresa LAN ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA y la ASOCIA-

CION DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que dicho instrumento convencional será de aplicación a todo el personal que reviste como en la categoría "piloto" en la empresa firmante.

Que su vigencia será desde del 1 de agosto de 2006 hasta el 31 de julio de 2009.

Que en lo que respecta al listado del personal agregado a fojas 70/72 y a fojas 74/75, el mismo no resulta materia homologable por parte de esta Autoridad Laboral.

Que las partes celebrantes ratifican en todos su términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y acreditan su personería y facultades para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos.

Que el ámbito de aplicación del presente se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y al sector de la actividad de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en el texto acordado.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que sin perjuicio de lo dispuesto por las partes, cabe hacerles saber que es política de esta Cartera de Estado propugnar para que las sumas no remunerativas convenidas, en lo sucesivo pasen a ser remuneratorias.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que por último correspondería que una vez dictado el acto administrativo homologatorio del acuerdo de referencia, se remitan estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de proceder al cálculo del tope previsto por el artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado por la empresa LAN ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA y la ASOCIACION DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS a fojas 25/69, 73 y 76/77 del Expediente Nº 1.174.791/06 conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 25/69, 73 y 76/77 del Expediente Nº 1.174.791/06.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley Nº 14.250 (t.o.2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.174.791/06

BUENOS AIRES, 27 de marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 254/07 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa que luce a fojas 25/69, 73 y 76/77 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el Nº 861/07 "E". — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación-D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

LAN ARGENTINA S.A. /ASOCIACION DE
PILOTOS DE LINEAS AEREAS

INDICE

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 09 de agosto del año dos mil seis, se reúnen, por una parte y en representación de La ASOCIACION DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS de la República Argentina (APLA), su Presidente Sr. Jorge Perez Tamayo, su Vicepresidente Sr. Martín E. Cabral, su Secretario Gremial Sr. Pablo Biro, el Sr. Daniel Amigo, en su carácter de Delegado de Personal e integrante de Comisión Gremial Interna, y los Sres. Jorge Biró y Diego Santiago, en su carácter de integrantes de la Comisión Paritaria, asistidos por el Dr. Néstor Perl en su condición de letrado patrocinante; y por la otra, en representación de LAN ARGENTINA S.A., su Director de Recursos Humanos Sr. Hernán Jara, su Gerente de Relaciones Laborales Sr. Marcelo Delbono, su Director de Operaciones Sr. Héctor Palacios, su Subgerente de flota Sr. Martín Bulla, y el Sr. Patricio Rucci, en su carácter de Gerente de Compensaciones y Beneficios, asistidos por el Dr. Ignacio Capurro; quienes convienen acordar lo siguiente:

Los arriba citados comparecen a suscribir la Convención Colectiva de Trabajo que será aplicable para todo el personal comprendido en el presente documento.

Las partes convienen asimismo que presentarán en forma conjunta dicha Convención Colectiva de Trabajo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a los fines de gestionar su homologación.

CAPITULO I

1. Vigencia

1.1 El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia desde el día 1º de agosto de 2006 hasta el 31 de julio de 2009. Las condiciones económicas serán revisadas cumplidos los dieciocho meses contados a partir su firma, salvo que el IPC (Indice de Precios al Consumidor) contabilizado desde la firma del presente, supere el 20% anual, en cuyo caso, las partes se reunirán a los fines de dar tratamiento a la cuestión planteada.

1.2 Para la modificación parcial o total de este Convenio Colectivo de Trabajo cualquiera de las partes deberá hacerlo saber a la otra dentro de los 180 días corridos antes de la fecha de su vencimiento, haciéndole llegar simultáneamente las reformas propuestas.

1.3 La otra parte tendrá cuarenta y cinco (45) días a partir de recibida la propuesta de reformas como máximo, para su estudio y dentro de los sesenta (60) días siguientes deberá finalizarse la discusión de la misma. Caso contrario se recurrirá a los organismos laborales competentes.

1.4 Si ninguna de las partes utiliza el camino previsto en 1.2 el Convenio Colectivo de Trabajo se considerará prorrogado por dos años más, en forma automática.

1.5 El presente Convenio Colectivo de Trabajo será presentado ante las autoridades del M.T.E.y S.S. para su correspondiente homologación.

CAPITULO II

2. Ambito de aplicación

2.1 A los efectos de su aplicación, el presente Convenio Colectivo comprende a todo el personal que reviste como piloto de la Empresa LAN Argentina S.A.

CAPITULO III

3. Definiciones

3.1 Definiciones generales: a los efectos de la aplicación del presente convenio significan:

3.2 EMPRESA: LAN Argentina S.A.

3.3 APLA: (Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas) Asociación de primer grado que agrupa a los profesionales pilotos de líneas aéreas comerciales y regulares con ámbito de actuación en todo el territorio nacional.

3.4 PILOTO: Persona empleada por la Empresa para cumplir a bordo de sus aeronaves tareas profesionales inherentes a su documento habilitante conforme a los términos de este Convenio.

3.5 COMANDANTE: Piloto del escalafón de LAN Argentina S.A. designado por la Empresa como responsable de la conducción de la aeronave a su cargo. Asume el ejercicio de sus funciones específicas en representación de la Empresa.

3.6 PRIMER OFICIAL: Piloto del escalafón de LAN Argentina S.A. designado por la Empresa para asistir y/o sustituir, según la habilitación pertinente, al comandante en las tareas relacionadas con el vuelo.

3.7 ANTIGÜEDAD: A los efectos de los demás beneficios legales (vacaciones, licencias especiales, indemnizaciones, etc.) es el tiempo transcurrido desde la fecha de ingreso a la Empresa LAN Argentina S.A. más la antigüedad en L.A.F. SA (Líneas Aéreas Federales S.A.) para aquellos Pilotos procedentes de la mencionada empresa.

3.8 ANTIGÜEDAD EN LA CARRERA: A los fines del agrupamiento escalafonario, es el tiempo trabajado desde la fecha de su último nombramiento como piloto de la Empresa LAN Argentina S.A. o LAF S.A. en el caso de los Pilotos que proceden de la nombrada empresa.

3.9 JERARQUIA: Las jerarquías de los pilotos serán: Comandante y Primer Oficial. Dichas jerarquías serán designadas por la Empresa. El piloto que haya adquirido la jerarquía de Comandante, mantendrá la misma en sus posteriores movimientos.

3.10 Función: Concepto para distinguir las tareas de las jerarquías, siendo las funciones Comandante y Primer Oficial.

3.11 PRIORIDAD: Precedencia escalafonaria de un piloto respecto de los que le siguen en el escalafón.

3.12. CATEGORIA: Situación del piloto de acuerdo con la aeronave a la que está afectado. La flota, a los efectos del presente convenio será dividida de la siguiente forma:

Fuselaje Ancho: B-767

Fuselaje Angosto: B-737/A-320

3.13 ASCENSO: Movimiento del Piloto a otra categoría y/o jerarquía superior.

3.14 OPCION: Procedimiento administrativo por el cual la Empresa efectúa llamado interno en base a sus necesidades y dentro del escalafón de pilotos de LAN Argentina S.A. sujeto a la prioridad definida en este convenio para cubrir las dotaciones de cada categoría de aeronaves en sus respectivas jerarquías/funciones, en el cual el piloto manifiesta su voluntad de modificar su situación de revista.

3.15 MOVIMIENTO: Se entiende por movimiento el paso de una categoría y/o jerarquía a otra.

3.16 CARRERA: La suma de movimientos que el piloto puede efectuar dentro de la Empresa, acorde a este Convenio.

3.17 ESCALAFON: Nómina de Pilotos de LAN Argentina S.A. ordenada de acuerdo a la “antigüedad en la carrera” en la empresa.

3.18 INSTRUCCION DE VUELO: Es la efectuada en vuelo especial, a cargo de un Piloto Instructor.

3.19 INSTRUCCION Y/O HABILITACION EN RUTAS O AREAS: Es la efectuada en vuelo de línea por un Piloto Instructor.

3.20 HABILITACION EN FUNCION: Es el vuelo de línea o especial en el cual el Comandante Instructor y el funcionario de la autoridad aeronáutica competente son los encargados de habilitar en función a un piloto. Para este hecho, el Comandante Instructor ocupará el puesto de comando con todas sus responsabilidades emergentes y constará en toda la documentación, como Comandante del vuelo a realizarse.

3.21 VERIFICACION DE RUTAS: Es la verificación de la tripulación en vuelo de línea, debiendo ésta ser la titular del vuelo en los despachos y documentación correspondiente. El Comandante Inspector se desempeña como observador.

3.22 BASE: Lugar donde la Empresa tiene un centro de Operaciones al cual se encuentra afectado en forma permanente el Piloto. Al momento de firmar este Convenio, se reconoce como única Base de la Empresa la ciudad de Buenos Aires y su área metropolitana. Sin perjuicio de aquellas que por necesidades empresarias ésta determine.

3.23 DIA CALENDARIO: Intervalo de tiempo entero que corre de medianoche a medianoche.

3.24 DIA HORARIO: Intervalo de 24 horas consecutivas.

3.25 DIA DE SERVICIO: Día calendario durante el cual el Piloto desarrolla cualquier actividad, obligación o tarea programada, relacionada con su empleo.

3.26 GUARDIA: Es el período de 24 horas consecutivas, comprendido entre las 00:00 y la hora 23:59 del día indicado como Guardia en la programación mensual, durante el cual el Piloto está a las órdenes de la Empresa para la realización de cualquier tarea relacionada con su empleo.

3.26 bis MEDIA GUARDIA: Es el período de 12 horas consecutivas, comprendido entre las 00:00 y la hora 11:59, o entre la hora 12:00 y la hora 23:59 del día indicado como Guardia en la programación mensual, durante el cual el Piloto está a las órdenes de la Empresa para la realización de cualquier tarea relacionada con su empleo.

3.27 MEDIOS DE DESCANSO A BORDO: Lugares e instalaciones que ofrezcan comodidad e independencia a fin de proporcionar al Piloto el descanso apropiado durante el tiempo de vuelo de acuerdo a la reglamentación vigente.

3.28 INSPECTOR: Es el Comandante Instructor de una flota determinada, designado para instruir, evaluar y verificar los procedimientos técnicos operativos —en tierra, simulador y en vuelo—, de acuerdo a las normas que determine la autoridad competente y la Empresa.

3.29 INSTRUCTOR: Es el Piloto que instruirá, evaluará y verificará los procedimientos técnico-operativos en tierra, y en vuelo, de acuerdo a las normas que determine la autoridad competente y la Empresa.

3.30 PROGRAMACION DE ACTIVIDAD (ROL): Documento emitido por la Empresa por el que se notifica al Piloto su actividad programada.

3.31 TIEMPO DE DESCANSO: Es el tiempo durante el cual se releva al Piloto de todas las tareas y obligaciones relacionadas con su actividad al finalizar su tiempo de servicio.

3.32 TIEMPO DE SERVICIO: Es el período durante el cual el Piloto está a disposición de la Empresa para desarrollar actividades, obligaciones o tareas relacionadas con su empleo.

3.33 TIEMPO DE VUELO: Es el lapso total transcurrido desde el momento en que la aeronave comienza a moverse por su propia fuerza con el objeto de despegar, y hasta el momento en que se detiene al finalizar el vuelo. (Este tiempo es sinónimo de “calza a calza”).

3.34 TIEMPO DE SERVICIO DE VUELO: Lapso necesario para preparar, ejecutar y finalizar administrativamente un vuelo. Se calculará según el horario establecido o previsto desde una hora antes de la iniciación del vuelo o serie de vuelos, hasta media hora después de finalizado el o los mismos, o lo que determine la reglamentación vigente.

3.35 TRASLADO EN VUELO: es todo aquel vuelo que realice el Piloto no formando parte de la tripulación técnica a fin de tomar un servicio asignado o para regresar del mismo.

3.36 COCKPIT PASS: Autorización por escrito emitida por el Director de Operaciones a efectos de conceder la utilización del jump seat en un vuelo predeterminado.

3.37 Manual de Operaciones de la Empresa (MOE): manual elaborado por la empresa y visado por la autoridad aeronáutica que contiene procedimientos, instrucciones y orientación que permite al personal encargado de las operaciones desempeñar sus funciones.

3.38 DOCUMENTACION PERSONAL: se refiere al DNI, al pasaporte y la cédula de identidad.

3.39 DOCUMENTACION PROFESIONAL: se refiere a la licencia de vuelo, libro de vuelo, certificado psicofisiológico emitido por el INMAE y el certificado de radiotelefonista restringido y visas requeridas para el cumplimiento de las tareas inherentes a su trabajo.

3.40 REPROGRAMACIONES: se define como reprogramación a todo cambio en la programación excepto lo contemplado en el 5.25 y 5.25.1.

3.41 Estas definiciones no excluyen las otras que surjan del articulado del presente Convenio.

CAPITULO IV

4. Derechos y Obligaciones

4.1 Tendrá derecho exclusivamente al uso del título y atribuciones de Comandante, el piloto que revista en carácter de tal.

4.2 La designación de Comandante y Primer Oficial deberá efectuarla la Empresa necesariamente con pilotos del escalafón en las condiciones que se establecen el presente Convenio.

4.3 Los pilotos que ocupen los cargos de Instructores e Inspectores se considera que cesan automáticamente en sus funciones cuando fueren designados para otra categoría de aeronave.

4.4 Los pilotos desempeñarán a bordo de las aeronaves, las tareas que correspondan, de acuerdo con las reglamentaciones vigentes, la posibilidad del equipo de vuelo, las normas contenidas en este Convenio, y el Manual de Operaciones de Empresa. Cuando se generen necesidades de realizar nuevas tareas en tierra, complementarias a las funciones de vuelo, las partes convendrán los procedimientos de su ejecución.

4.5 El piloto podrá ser designado, con su expresa conformidad, para desempeñarse en una categoría y/o función diferente a aquella que reviste como titular, cuando medien circunstancias importantes que así lo requieran a criterio de la Empresa.

4.6 El Comandante es responsable de la conducción y maniobra de la aeronave según los derechos y obligaciones determinados por la normativa vigente sobre la materia, y el Manual de Operaciones de la Empresa.

4.7 El Comandante tiene la obligación de cerciorarse antes de la partida, de la eficiencia de la aeronave y de las condiciones meteorológicas en ruta, pudiendo disponer bajo su responsabilidad la suspensión del vuelo. Debiendo informar esta situación a la empresa, por el medio disponible más adecuado. Durante el viaje tiene los derechos y obligaciones concernientes a seguridad, autoridad y disciplina que determina la legislación aeronáutica y la normativa empresaria.

4.8 Los pilotos no están obligados a comenzar un vuelo cuya duración programada o la suma de la demora inicial más la duración programada, exceda los límites previstos en la Reglamentación Aeronáutica para Regular la Actividad del Personal Aeronavegante Civil y/o este Convenio, pero en el caso de haber comenzado a cumplir el vuelo dentro de los límites fijados, éste podrá interrumpirse en la escala que corresponda de acuerdo al tiempo de vencimiento. Sin perjuicio de lo expuesto, a criterio del Comandante, serán de aplicación si las circunstancias lo justifican, las excepciones previstas en el Decreto 671/94 o el que lo reemplace. El Comandante podrá interrumpir o suspender un vuelo cuando medien circunstancias excepcionales que afecten su función específica o la de cualquier otro miembro de la tripulación, cuando éstas puedan perjudicar la seguridad de vuelo.

4.9 La programación de actividad (rol) será confeccionada en forma equitativa. Asimismo, se enviará mediante correo electrónico una copia de la misma a la representación gremial correspondiente al sector LAN Argentina, además de las horas de vuelo y servicio mensuales, trimestrales y anual.

4.9 Bis La Empresa enviará la programación individual mensual por correo electrónico a los pilotos, con cinco (5) días de anticipación al inicio del mes, además de colocar una copia en su respectivo casillero individual. El piloto podrá dentro de las posibilidades que el servicio permita, solicitar se le programe atendiendo situaciones personales.

Este programa, una vez publicado, no podrá ser modificado sin el acuerdo de las partes, salvo lo expresamente establecido en el presente convenio.

4.10 El Comandante es, durante el vuelo, el representante legal de la Empresa en los términos del Capítulo XI, título V del código aeronáutico, a los fines del cumplimiento de su misión específica.

4.11 Ningún piloto pagará por el uso de cualquier equipo o avión que se requiera para su adiestramiento y/o el cumplimiento de sus tareas profesionales en la Empresa.

4.12 El piloto es el único responsable de iniciar los trámites con la debida antelación para mantener al día su documentación personal y profesional para cumplir su programación.

4.13 Las programaciones de vuelo se harán de manera de cumplir con las reglamentaciones vigentes y con lo previsto en el presente Convenio, teniendo en cuenta asimismo el interés empresario.

4.14 La Empresa deberá facilitar al piloto la vista de su legajo técnico cuando lo solicite. La vista se efectuará en presencia del Sub-Gerente de Flota correspondiente y/o representante que la Empresa designe; pudiendo el piloto solicitar la asistencia de la representación gremial para ese acto.

4.15 La Empresa deberá proveer los medios necesarios para que el piloto sea transportado desde su domicilio hasta el aeropuerto y viceversa para cumplir sus funciones, hasta un radio de 30 kilómetros, computables desde el kilómetro cero (0) de la Capital Federal. El tiempo de transporte será de 60 minutos, hasta la base y el retorno al domicilio dentro de los treinta minutos posterior al aterrizaje.

En las escalas del interior y el exterior del país, el transporte entre el aeropuerto y el lugar que la Empresa fijó como alojamiento, estará a cargo de la misma.

4.16 El domicilio real de los pilotos que a la firma del presente Convenio se encontrase fuera del radio estipulado en el artículo anterior, continuará siendo transportado en las mismas condiciones en que venía siendo transportado en lo referente al tiempo de traslado. Los vehículos a utilizarse en el transporte de pilotos serán en todos los casos adecuados (en lo referente al modelo, estado de mantenimiento, seguros, limpieza, y comodidad) para el fin que se destinen.

4.17 Toda disposición de la Empresa referente a los pilotos, que implique modificación de su situación de revista, debe ser notificada a los interesados en un plazo de cinco (5) días de haber ocurrido la misma.

4.18 Conforme a las leyes de previsión correspondientes, cuando la Empresa desprograme definitivamente una aeronave, los pilotos jubilados provenientes de la misma, o sus derechos habientes, deberán ser considerados a los fines del reajuste de su haber móvil, automáticamente asimilados a la aeronave que sustituya a la desprogramada o desmovilizada en los servicios o funciones respectivas y así sucesivamente.

La Empresa proporcionará a requerimiento del piloto o sus derechos habientes, la información sobre el particular, para su presentación ante el organismo previsional.

4.19 Durante los programas de cursos teóricos y simulador, deberán respetarse en lo posible como libres los fines de semana (sábados y domingos), con la salvedad de cursos o simuladores no propios donde se queda sujeto a disponibilidad de turnos.

4.20 Publicar las disposiciones técnicas que a juicio de la Empresa o a pedido de los pilotos, se requieren para el desempeño de sus funciones.

4.21 La Empresa pondrá a disposición del cuerpo de pilotos, dos ejemplares de los manuales de operaciones de cada tipo de avión que opere la misma, así como sus revisiones, más dos ejemplares del manual de ruta, dos ejemplares del manual de despacho y dos ejemplares del manual de función del comando, cada uno de éstos con sus respectivas revisiones y de la información técnica periódica referidas a las aeronaves en servicio que posea.

4.22 La Empresa cubrirá los riesgos que pueda sufrir el avión, la tripulación y/o terceros (título VII, Cáp.2 del Código Aeronáutico) por accidentes derivados de la conducción de la aeronave sin que quepa acción directa o de recupero contra el piloto, salvo los casos de dolo o culpa grave de éste y sin perjuicio de las sanciones que le correspondieren al mismo, con arreglo a las disposiciones pertinentes.

4.23 En caso que un tercero accione contra los pilotos a cargo de la aeronave accidentada, la Empresa reembolsará al piloto, salvo dolo o culpa grave, la suma por la que haya sido condenado. Igual proceder se aplicará en el supuesto que esas sumas deban ser pagadas por los causahabientes del piloto.

4.24 Para que la cláusula anterior sea aplicable, el piloto deberá informar a la Empresa dentro de los dos (2) primeros días de plazo para contestar la demanda, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada, acompañando toda documentación en la que conste que se le demanda por un accidente o incidente, caso contrario deberá requerir la correspondiente citación de terceros.

4.25 En los supuestos anteriores, la Empresa deberá asumir la defensa de los derechos del piloto o sus causahabientes, salvo dolo o culpa grave del mismo. En el caso que el piloto o sus causahabientes desistieran de la defensa de la Empresa, ésta quedará liberada en forma total de todas las responsabilidades de los supuestos anteriores.

4.26 La Empresa reconocerá los importes derivados de la renovación del examen psicofísico, pasaportes, licencias, visas y vacunas necesarias para operar en países que lo requieran.

4.27 La Empresa proveerá al personal de las prendas que se detallan y su reposición se hará cuando se cumplan los plazos que a continuación se indican:

PRENDA	CANTIDAD	U. DE REPOSICION
Perramus	1 (uno)	5 años
Saco	1 (uno)	2 años
Pantalones	2 (dos)	2 años
Chaleco	1 (uno)	2 años
Camisa manga larga	3 (tres)	1 año
Camisa manga corta	3 (tres)	1 año
Corbata	2 (dos)	1 año
Gorra	1 (una)	5 años
Protectores auditivos	2 (dos)	1 año
Zapatos	1 (un par)	1 año
Medias	2 (dos pares)	1 año
Valija de vuelo	1 (uno)	5 años
Valija viaje (Cab.)	1 (uno)	5 años
Valija viaje (Intern.)	1 (uno)	5 años

4.28 La Empresa pondrá a disposición de APLA, —y a su requerimiento—, copia actualizada del escalafón de pilotos de LAN Argentina.

4.29 En caso de pernocte y comisiones de servicio, la Empresa proveerá asistencia médica de urgencia al piloto, a través del servicio que se determine en cada lugar, así como todos los gastos que demande esa asistencia.

4.30 La Empresa proporcionará en calidad de anticipo la cantidad de USD 50.- (cincuenta dólares o su equivalente en pesos argentinos) en ruta nacional y USD 75.- (setenta y cinco dólares) en ruta internacional, para la compra de artículos de primera necesidad en aquellos casos cuando el equipaje del piloto, después de haber sido despachado debidamente para su pernocte o comisión de servicio, se hubiese extraviado.

Este procedimiento será considerado como pago a cuenta del equipaje si éste se extraviara definitivamente, en cuyo caso la Empresa abonará la diferencia —de existir alguna—, de acuerdo con el artículo 4.32 del presente Convenio. Dicho anticipo deberá ser rendido por el piloto mediante la presentación de comprobantes de pago de aquellos artículos que le hubieran sido menester adquirir, reintegrando el resto del importe percibido o la totalidad del mismo si no hubiese efectuado gasto alguno.

4.31 Pérdida, daños o destrucción de equipajes: La Empresa será responsable de la pérdida, daño o destrucción parcial o total de los equipajes de los pilotos, según lo definido en la forma que a continuación se detalla:

La indemnización por pérdida total está sujeta a las limitaciones establecidas por el Convenio de Varsovia (USD$ 20 por kilo). De no existir peso registrado, se asumirá el peso máximo de la franquicia de la ruta —definida en el manual de aeropuertos de la empresa— dividido por la cantidad de equipaje chequeado.

Será reembolsable únicamente el equipaje del piloto cuya pérdida, daño o destrucción total o parcial ocurra durante el lapso en que el piloto se encuentra en servicio conforme a las normas vigentes.

4.32 En todos aquellos vuelos integrados por tripulaciones de tres o más pilotos se reservará un asiento de descanso por cada piloto de refuerzo en clase ejecutiva/business o equivalente, en caso de no contar con éstas, en clase única.

4.33 A fin del mantenimiento y/o perfeccionamiento del idioma inglés, requerido para operar en áreas que los exijan, la empresa podrá proveer a su cargo, (por sí o por terceros), la capacitación necesaria para ese idioma.

4.34 La Empresa ante la desprogramación de una o más aeronaves o reducción de la actividad de vuelo, analizará y resolverá la eventual reestructuración (reubicación / disminución) de la dotación de pilotos pertenecientes a una flota, siendo el escalafón el instrumento primario a tener en cuenta para resolver la situación planteada. En caso que las circunstancias antes mencionadas impliquen desvinculación de pilotos se convocará a APLA a fin de buscar soluciones tendientes a minimizar o evitar perjuicios para ambas partes. De no arribarse a un acuerdo en relación a la cuestión planteada, se procederá a la desvinculación del personal afectado siguiendo un orden escalafonario inverso.

4.35 Las programaciones de vuelo se harán de manera de cumplir con las reglamentaciones vigentes y con lo previsto en el presente Convenio, teniendo en cuenta el interés empresario.

4.36 La empresa deberá programar a los pilotos bajo pautas de equidad en su distribución.

4.37 La creación de nuevas condiciones de trabajo, sus remuneraciones y demás estipulaciones correspondientes, serán materia en su caso, de acuerdo colectivo entre la Empresa y APLA en todo lo que se refiere a la especialidad de pilotos.

4.38 En el caso de desempeño de cargos, comisiones, cursos de capacitación, licencias gremiales solicitadas por APLA o licencias por enfermedad profesional o accidente de trabajo originado por el hecho o en ocasión de trabajo siempre que las mismas superen los treinta días, se considerará que el piloto ha estado en actividad de vuelo, computándosele a efectos de la aplicación de leyes de previsión, las horas de vuelo según promedio de los seis (6) últimos meses de actividad plena.

4.39 Los pilotos de la empresa estarán autorizados a viajar en los vuelos de cabotaje y limítrofes (que no requieran pasaporte y/o eventualmente tengan limitaciones para la entrada/salida del país visitado por el tripulante extra), sujeto a la presentación del cockpit pass correspondiente, debiendo asimismo contar con su licencia aeronáutica. Se tomará como límite, el de un cockpit pass por vuelo.

En caso de comisiones de servicio, aquellos pilotos que revistan la jerarquía de Comandante, tendrán acceso a upgrade sujeto a espacio a clase ejecutiva. En el caso de los primeros oficiales, el derecho se hará efectivo cumplidos dos años de antigüedad en la Empresa, de conformidad con las políticas corporativas vigentes a la fecha.

4.40 Estarán incluidos en la cláusula anterior sólo en lo referente al uso del cockpit pass, los pilotos de otras Líneas Aéreas.

4.41 La Empresa se obliga a descontar las cuotas que establecen los Estatutos de APLA. Las cantidades descontadas a los pilotos por cuotas, prestaciones o servicios de previsión social de la Asociación, serán entregadas a la tesorería de APLA debidamente desglosadas por cada concepto y piloto, dentro de los quince (15) días siguientes al pago mensual, mediante el recibo correspondiente. Este servicio de la Empresa será gratuito para APLA. En caso de nuevos conceptos a contar por la Empresa, a fin de evitar exceder la capacidad técnica administrativa de la misma, se analizará entre las partes a fin de determinar su factibilidad.

CAPITULO V

5. Prestaciones de Servicio

5.1 Las limitaciones máximas y mínimas establecidas en este capítulo constituyen limitaciones a la programación de la actividad del piloto.

5.2 La actividad del piloto se regulará según lo establecido en las reglamentaciones aeronáuticas y en las particularidades definidas tanto en este Convenio como en el Manual de Operaciones de la Empresa.

5.3 Limitaciones al tiempo de servicio: la sumatoria de los tiempos de prestaciones de servicio no excederán el límite de 220 horas mensuales. Se establecen los siguientes casos particulares:

a) Tiempo máximo de servicio por traslados en comisión de servicio o posicionamiento: 22 horas.

b) Cursos teóricos: hasta 8 horas diarias.

5.4 A efectos del cálculo de las dotaciones la Empresa tomará como base de referencia, los que a la firma del presente convenio se establecen en sesenta y cinco (65) horas mensuales (tiempo de vuelo) para fuselaje angosto, y setenta (70) horas mensuales para fuselaje ancho. Estos valores podrán ser alterados a efectos de satisfacer necesidades de la actividad comercial o del establecimiento de dotaciones por flota de la Empresa.

5.5 En un período de siete (7) días consecutivos, la Empresa programará de manera tal que el piloto pueda disponer como mínimo de treinta y seis (36) horas consecutivas de descanso en Base o fuera de ella, respetándose hasta los límites de la reglamentación vigente durante el cumplimiento de dicha programación.

5.6 Los días de vuelo, de guardia, de instrucción teórica, en adiestrador terrestre o en vuelo, habilitación, verificación de cualquier tipo, concurrencia a exámenes médicos de control, reuniones de asistencia obligatoria convocadas por la Empresa, en todos los casos dispuestos por la Empresa y cuando se trate de situaciones creadas para dar cumplimiento a los vuelos programados, se realice o no la actividad de vuelo prevista, se considerarán días de servicio. Esta enumeración no excluye cualquier otro tipo de actividad que surja y que pueda ser considerada incluida en el débito laboral.

5.7 El tiempo de servicio transcurrido en los cursos de simulador se considerará desde una hora antes a la iniciación de la sesión de vuelo hasta media hora después de la finalización. El tiempo de vuelo a los efectos de la programación se considerará de acuerdo a la reglamentación vigente y a efectos del pago se considerará al cien (100) por ciento.

5.8 En cada mes calendario, el miembro de la tripulación debe disponer de 10 (diez) días calendarios de descanso para los meses que cuenten con 30 (treinta) días o menos y de 11 (once) días calendarios de descanso para los restantes meses, de los cuales por lo menos 8 (ocho) días deben ser de descanso en base. De éstos últimos para servicio de cabotaje y países limítrofes, 3 (tres) días deben ser continuados y para los demás servicios internacionales 4 (cuatro) días serán continuados.

En el caso de cabotaje y países limítrofes el piloto deberá tener su descanso previo al inicio de sus tres días libres.

5.9 El cómputo del tiempo de servicio de vuelo será considerado según reglamentación vigente a los efectos de la programación y/o vencimientos.

5.10 El cómputo del tiempo de servicio no se interrumpe hasta que el piloto no inicie un período de descanso.

5.11 Las Guardias serán consideradas al cincuenta (50) por ciento a los efectos de la programación en cuanto a tiempo de servicio.

5.12 La Empresa programará las Guardias entre las cero (00:00) y veintitrés y cincuenta y nueve (23:59) horas del día. Previo al inicio de la Guardia el piloto deberá tener cumplido su tiempo de descanso de acuerdo con la actividad realizada. En el caso de no haberse activado la Guardia, la Empresa no programará ninguna actividad hasta doce (12) horas posteriores a la finalización de la misma. Si por alguna razón el piloto es liberado de la Guardia antes de las 12:00 hs., el mismo podrá cumplimentar actividad normal a partir de las 00:00 del día siguiente.

5.12 bis La Empresa programará medias guardias entre las cero (0:00) y once cincuenta y nueve (11:59) horas o las doce (12:00) horas y las veintitrés y cincuenta y nueve (23:59) horas. Previo a las cero (0:00) horas, el piloto deberá tener cumplido su tiempo de descanso de acuerdo con la actividad realizada. En el caso de no haberse activado la Guardia, la Empresa no programará ninguna actividad hasta doce (12) horas posteriores a la finalización de la misma.

5.13 La empresa podrá programar hasta un máximo de 2 (dos) guardias, y dos medias guardias por mes.

5.14 Durante el día de Guardia en caso de que sean requeridos sus servicios se procederá a darle aviso con la antelación mínima que para cada caso se especifica a continuación, con respecto a la hora estipulada para la búsqueda en su domicilio:

a) Area regional/cabotaje: 45 minutos.

b) Area internacional: 60 minutos.

En el aviso antedicho, deberá informarse el número de vuelo, lugar y hora de partida, si éste es regular. Si se trata de un vuelo no regular o una comisión de servicio, incluirá el lugar y la hora de partida, lugar de destino, fecha de regreso y detalles adicionales de importancia.

5.15 Traslado previo o posterior: Cuando por razones de necesidad del servicio un vuelo es precedido o sucedido por un traslado aéreo o terrestre, el tiempo empleado en dicho traslado, es considerado tiempo de servicio de vuelo y se computará a los fines de los tiempos máximos, según la tripulación que se integró o se va a integrar.

5.16 Cursos teóricos: el tiempo transcurrido en los cursos teóricos se considerará tiempo de servicio, computándose desde el inicio hasta su finalización.

5.17 En ningún caso la Empresa abonará ni el piloto cobrará excedente mensual, trimestral y/o anual de actividad cumplida, entendiéndose por excedente los tiempos superiores a los máximos reglamentarios.

5.18 El cómputo de los horarios estipulados en este Convenio se efectuará de la siguiente forma:

5.18.1 Calza a calza estandarizado: Los vuelos ordinarios del plan de actividad programados por la Empresa, tendrán un tiempo de vuelo que se computará en forma estandarizada y que son el resultado de los promedios del ejercicio anterior sobre la actividad computada “calza a calza”. Con dicho tiempo se confeccionará una tabla de horarios estandarizados. Están comprendidas dentro de este horario estandarizado las maniobras de aproximación por instrumentos y esperas.

5.18.2 Estandarizado periódico: Cuando en nuevas aerovías o en rutas no utilizadas hasta el presente se realicen vuelos con la categoría de aviones que en lo sucesivo harán dichos vuelos como programación normal de la Empresa, el cómputo de la actividad horaria se efectuará empleando una estandarización:

a) Mensual, b) Trimestral y c) Anual o definitiva.

5.18.3 Para el caso del Estandarizado periódico y los vuelos no habituales, hasta que se computen los tiempos de vuelo estandarizados establecidos, la actividad se programará utilizando el tiempo de vuelo que surge de la planificación del vuelo de acuerdo a las tablas operativas de la aeronave, que incluya el tiempo de punto a punto entre destinos más diez (10) minutos por maniobras en tierra previas al despegue y cinco (5) minutos por maniobras en tierra posteriores al aterrizaje.

5.19 A los fines remunerativos en los vuelos para los que no exista horario estandarizado, incluyendo vuelos de prueba, mantenimiento, instrucción y todo otro vuelo no habitual, se aplicará el tiempo de vuelo real, según lo registrado en la documentación empresaria pertinente.

5.20 La Empresa informará a los pilotos la tabla de horarios estandarizados, haciéndoles conocer las modificaciones que se produzcan a la brevedad posible.

5.21 APLA tendrá a su solicitud copia de la documentación utilizada para la confección de los tiempos estandarizados.

5.22 Cuando la Empresa decida incluir un pernocte para un vuelo que no tenga programado o en una zona climática opuesta a la prevista, prolongar la estadía fuera de base en más de la mitad del tiempo programado, lo pondrá en conocimiento del piloto antes de que éste salga de su domicilio. En caso en que el aviso se le diera con posterioridad, el piloto podrá requerir que se le traslade a su domicilio, para proveerse de los elementos necesarios. La Empresa podrá acceder a lo requerido o caso contrario considerar pernocte imprevisto.

5.23 Los pilotos que ocupen cargos de conducción en tierra, podrán volar en ruta como piloto de de línea de acuerdo con los requerimientos de su función y la programación que efectúe la Empresa, debiendo ajustar su cometido a la reglamentación vigente.

5.24 Cada vez que el piloto deba presentarse para efectuar un reconocimiento médico para renovar su habilitación psicofisiológica, deber gozar de:

a) Pilotos cabotaje/regional doce (12) horas libres previas al día del examen.

b) Pilotos internacionales: un (1) día calendario libre previos al día del examen.

El piloto avisará a la Empresa con la debida antelación, a los efectos de no producir modificaciones en la programación de vuelos.

5.25 Reprogramación (Cabotaje/Regional) Se define como reprogramación a todo cambio en la programación mensual (rol) siendo estos cambios posibles con acuerdo de partes. En los días de servicios en los cuales el piloto tenga programada actividad de vuelo, le podrá ser variada la misma en la forma que a continuación se detalla, sin que se considere reprogramación, siempre y cuando no se vean vulnerados los límites de tiempo de servicio establecidos en la reglamentación vigente.

A) Desde 2 (dos) horas anteriores a la originalmente programada para la actividad de vuelo (hora de despegue) hasta 2 (dos) horas posteriores al horario de finalización de la misma (hora de aterrizaje).

B) Se considerará dentro del horario de programación de la actividad de vuelo original las demoras imprevistas por mantenimiento, meteorología, control de transito aéreo, inherentes al vuelo asignado. Se podrá, bajo estas circunstancias intercambiar vuelos con tripulaciones que estén programadas en el mismo período de contingencia, en horarios posteriores al vuelo programado originalmente sin que esto implique una reprogramación de la actividad.

C) Los vuelos asignados en reemplazo de actividad de simulador, o cursos cancelados en la totalidad de sus participantes, no serán considerados reprogramación.

D) Cualquier cambio general en la programación de actividad (rol) que afecte a la totalidad de los pilotos de una flota determinada.

5.25.1 En el caso que la actividad sea cancelada, cualquier nueva actividad en reemplazo de la original será notificada al piloto por los medios de estilo. Sin perjuicio de ello el piloto deberá tomar contacto con la Empresa por el medio habitual entre la 20:00 y 22:00 horas del día anterior a la actividad cancelada para confirmar la eventual asignación de una nueva actividad. Si no se diera este supuesto el piloto quedará liberado.

5.26 La Empresa podrá dentro del tiempo máximo mensual de días de servicio para cada piloto asignarle vuelos a confirmar (A/C) en no más de dos (2) días respecto de aquellos que tuviere sin actividad originalmente programada. Cuando así sea, el piloto deberá comunicarse con la Empresa por el medio habitual entre las 20:00 y las 22:00 horas del día anterior para confirmar la eventual asignación del vuelo. Si no se le asignara vuelo quedará liberado. Esta asignación se realizará empleando un procedimiento que garantice una apropiada antelación y no menoscabe el interés de cada piloto, estipulándose en cada programación original los días de descanso como así mismo los días mencionados en el párrafo precedente.

5.27 El precedente esquema de prestación laboral es de cumplimiento obligatorio y siempre que el mismo no exceda los límites convencionales.

5.28 Proporcionalidad: De acuerdo a la cantidad de días disponibles en cada mes calendario por duración del mes o uso de licencia, excepto las de carácter gremial, la Empresa proporcionalizará la actividad mensual programada de los pilotos.

CAPITULO VI

6. Licencias

6.1. Los pilotos podrán tener derecho a las siguientes licencias y descansos:

a) Vacaciones

b) Descanso estación opuesta.

c) Licencia por enfermedad.

d) Licencia por maternidad

e) Licencia gremial.

f) Licencias especiales.

6.2 Vacaciones anuales: son obligatorias. La Empresa determinará la época de la misma, con la anticipación de sesenta (60) días, procediendo a dar aviso fehaciente a cada uno de los interesados. Una vez hecha la comunicación, las fechas fijadas, sólo podrán modificarse de común acuerdo. Dentro de los quince (15) días subsiguientes a la publicación del diagrama de vacaciones efectuada por la Empresa, el piloto podrá solicitar la permuta de la fecha de la licencia, descanso en la estación opuesta o la modificación de los mismos por razones particulares, pudiendo la Empresa acceder a dicho pedido, siempre que no perjudique el plan operativo prefijado.

6.3 Los pilotos comprendidos en el presente Convenio, tendrán derecho a treinta (30) días consecutivos de descanso/vacaciones anuales. Las partes podrán acordar tomarlas en períodos no inferiores a quince días. Estas vacaciones no podrán ser interrumpidas salvo causas de fuerza mayor contempladas en la legislación vigente o mediando común acuerdo.

6.4 Descanso Estación Opuesta: En la estación opuesta a la de su vacación anual, el piloto podrá disponer, además de diez (10) días consecutivos de descanso, de la siguiente forma:

a) Durante esos diez días deberá ser excluido de toda actividad de vuelo y de servicio.

b) El uso de los diez (10) días de descanso es un derecho del piloto que la Empresa está obligada a otorgar.

6.5 La vacación anual y el descanso en la estación opuesta se inicia una vez cumplido el descanso correspondiente a la actividad previa.

6.6 Enfermedades o accidentes: Las partes acuerdan como régimen de licencia por enfermedad o accidente las siguientes cláusulas:

6.6.1 Corresponderá licencia por el término del artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo, en el caso de enfermedades o accidentes inculpables que sufra el piloto.

Estas licencias no excluyen a las demás que se establecen en el presente Convenio.

6.6.2 El piloto tendrá derecho a la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectué por el facultativo designado por la Empresa.

6.6.3 Los plazos de enfermedad o accidente y de conservación de empleo estarán regidos por las disposiciones contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Riesgos de Trabajo.

6.6.4 En caso de enfermedad, el piloto notificará inmediatamente a Operaciones o al Subgerente de Flota, para permitir la reprogramación de las tripulaciones.

En caso de enfermedad fuera de base, la comunicación deberá hacerse al Gerente o al representante local.

6.6.5 En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Aseguradora de Riesgos de Trabajo y la Empresa, en forma solidaria, proveerán o costearán a su elección, además de la asistencia médica, los elementos terapéuticos, los medicamentos y las prótesis necesarias y su renovación, hasta el alta médica del piloto, o baja por ineptitud definitiva.

6.6.6 En los casos previstos en 6.6.3 el piloto no podrá ser reincorporado a sus funciones hasta tanto la Autoridad Aeronáutica, ART, o la Empresa, según corresponda, otorguen el certificado de alta. Con anterioridad a esa circunstancia y por dictamen de la Junta Médica de la Empresa, el piloto podrá ser destinado a puestos terrestres acordes con sus aptitudes profesionales, categoriales y jerárquicas y hasta tanto se cumplieran los términos previstos en la normativa aplicable al caso.

6.6.7 En caso de accidente de trabajo, incluida la muerte ocurridos al personal de pilotos, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente con las siguientes modificaciones:

6.6.8 La indemnización consistirá en el pago del monto que resulte mayor de considerar una suma igual a 30 sueldos mensuales considerando la remuneración total fija establecida en el capítulo VII (sueldo básico más adicional función, más antigüedad), o la que resulte de aplicación como consecuencia de la Ley de Riesgos de Trabajo Nº 24.557, o la que la remplace en el futuro. Los importes resultantes de la aplicación de la suma anteriormente mencionada, constituirán la total y única indemnización, a partir de la declaración de ineptitud definitiva por enfermedad profesional, incluida la muerte.

Los montos indemnizatorios que surjan de los conceptos anteriores se absorberán hasta su concurrencia con el primero de ellos enunciado (30 sueldos). En caso de muerte, estos importes serán percibidos por los derechohabientes de acuerdo al criterio establecido en el artículo 248 de la LCT., al igual que la indemnización prevista en el artículo 247 del mismo cuerpo normativo.

6.6.9 A los efectos de las indemnizaciones correspondientes, deberá considerarse período de trabajo el lapso que medie desde el instante de comienzo del transporte pre-aéreo hasta finalizar el post-aéreo, que se efectúa con motivo del cumplimiento de las funciones del piloto. Asimismo también estarán los accidentes que se produzcan in-itinere cuando el piloto se dirija a cumplir obligaciones que le sean encomendadas por la Empresa.

6.6.10 El monto de la indemnización por accidentes de trabajos ocasionados en los vuelos de pruebas, será el doble del estipulado en el artículo 6.6.8.

6.6.11 Hasta tanto no se realice el pago de la indemnización que corresponda, la Empresa adelantará mensualmente una suma igual al 100% del salario mensual percibido, a cuenta del importe de dicha indemnización.

6.6.12 En caso de producirse el fallecimiento del piloto mientras se encuentre en comisión de servicio, ya sea en el interior como en el exterior del país, la Empresa tomará a su exclusivo cargo el traslado de los restos, como así también las erogaciones que ello demandare, hasta el lugar que indiquen sus deudos, utilizando para ello, el medio más rápido y adecuado a las circunstancias dentro del territorio nacional.

6.6.13 En los casos en que la autoridad médica aeronáutica dictamine la ineptitud del piloto y que tal determinación no fuera objetada por la Empresa o habiéndose tratado en Junta Médica, el piloto tendrá derecho a lo dispuesto en el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, primer párrafo. En caso que la Empresa no pudiera dar cumplimiento a esta obligación, por causa que no le fuera imputable, se abonará una indemnización de acuerdo con el artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignaran tareas compatibles, la Empresa estará obligada a indemnización de acuerdo a lo establecido en el artículo 245 del mismo cuerpo normativo.

6.7. Anticipo Previsional: Cuando un piloto renuncie a la Empresa para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria o por incapacidad, ésta, previo aval de APLA, le abonará mensualmente durante un lapso de hasta (12) meses, un monto equivalente al (100) por ciento de la suma prevista como haber neto jubilatorio. Queda entendido que en el caso de obtener el piloto el beneficio y hacer efectivo el cobro del mismo, antes del plazo antes citado, cesará desde ese momento el anticipo que venía otorgándole la Empresa. A partir del momento que el sistema previsional comience a hacer efectivo el beneficio jubilatorio, el piloto deberá reintegrar a la Empresa la totalidad del monto que en concepto de anticipo fuera abonado por la misma. Caso contrario, y existiendo aval de APLA, ésta reintegrará a la Empresa el total del monto percibido por el piloto. Para que esta cláusula opere será condición única y excluyente que el piloto haya realizado todos los trámites jubilatorios previstos ante el organismo pertinente (Caja de Previsión o AFJP) en el primer mes de ser intimado por la Empresa a jubilarse, debiendo acreditar dicha circunstancia ante la Empresa y APLA, certificando la integridad del trámite.

6.8 Licencia por Maternidad: La Piloto en estado de embarazo, debidamente certificado, a partir del momento que disponga la reglamentación vigente será desafectada de vuelo de vuelo, hasta dos meses posteriores al parto.

Al finalizar la licencia post-parto y/o la licencia por excedencia establecida en la LCT, será rehabilitada en su función, manteniendo su posición escalafonaria.

A solicitud de la piloto, y durante el lapso de un año a partir del parto, la Empresa contemplará su programación atendiendo a la mejor asistencia del recién nacido. (Ej. No vuelos nocturnos, postas, etc.).

6.9 Licencia Gremial: Se otorgarán licencia gremial al piloto o pilotos designados para cumplir mandato o desempeñarse en cargos gremiales en APLA conforme con la legislación pertinente. Los delegados del personal de pilotos, tendrán todos los derechos que figuran en la ley número 23.551. Se deja expresa constancia que los pilotos con licencia gremial conservarán su lugar escalafonario durante todo el término de la misma.

6.10 Licencias Especiales: Serán consideradas licencias obligatorias que establezcan las leyes vigentes según se detalla, con la correspondiente justificación:

a) Por matrimonio diez (10) días corridos.

b) Por nacimiento tres (3) días corridos.

c) Por fallecimiento de familiar de primer grado cinco (5) días corridos.

d) Por fallecimiento de familiar en segundo grado dos (2) días.

e) Para rendir examen en el nivel medio o universitario, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de hasta diez (10) días por año calendario.

f) Las licencias mencionadas serán abonadas conforme a lo determinado por la ley.

g) Independientemente de las licencias acordadas y los tiempos establecidos en el presente artículo, ambas partes podrán llegar a acuerdos particulares cuando la índole de la causa que la motiva así lo aconsejen.

6.11. El piloto podrá solicitar licencia extraordinaria, sin goce de remuneraciones y la Empresa podrá acceder a la misma, siempre que la actividad de vuelo programada lo permita y existan razones de interés recíproco que lo justifiquen.

6.12 En aquellos casos en que no obstante haber cumplido el piloto con el trámite para la renovación de su licencia médica ante la autoridad aeronáutica con la debida anticipación respecto de las fechas fijadas para la misma y aquella no fuese renovada antes de su vencimiento, ya sea por dificultades o demoras debidas al servicio médico de aeronáutica o por la realización de exámenes especiales o la repetición de los de rutina que este servicio requiera, se concederá al piloto tantos días de licencia como fuese necesario hasta la fecha de renovación de la misma.

Durante este período el piloto percibirá las retribuciones que correspondiere, al promedio de haberes. El responsable de mantener la documentación en orden, es el tripulante, que deberá iniciar el trámite con la debida anticipación para obtener fecha de revisación médica.

6.13 La Empresa enviará a solicitud de APLA la nómina completa de vacaciones y descansos en estación opuesta otorgadas a los pilotos en el período requerido.

CAPITULO VII

7. Remuneraciones y Compensaciones.

7.1. Remuneración total: está integrada por los siguientes conceptos:

a)- Sueldo básico (fuselaje ancho y angosto)

b)- Antigüedad

c)- Dedicación funcional (Comandante/Primer Oficial)

d)- Decreto 2005/06 ($ 120.-)

e)- Adicional Productividad

f)- Ticket Canasta

g)- Adicional Horas de Flexibilidad

h)- Adicional por Reprogramación

i)- Bono anual

j)- Adicional Especial

7.2 La suma de los valores mencionados en los apartados a, b, c y d del artículo 7.1, será tomada en cuenta para el cálculo del pago por vacaciones, enfermedad o accidente.

7.3 Sueldo Básico: Es el que percibirá el Comandante de acuerdo a su categoría. Es el que percibirá el Primer Oficial de acuerdo a su Categoría.

FUSELAJE ANGOSTO	COMANDANTE	PRIMER OFICIAL
Básico	4112	2640
Dedicación Funcional	500	350

FUSELAJE ANCHO	COMANDANTE	PRIMER OFICIAL
Básico	5112	3188
Dedicación Funcional	500	350

7.4 Antigüedad: Representa el 2% calculado sobre la sumatoria de los conceptos identificados como a y c del artículo 7.1., por cada año de antigüedad en la Empresa.

7.5 Dedicación funcional: Es el que percibirá el piloto de acuerdo a la jerarquía adquirida.

7.6 Adicional Productividad: Se establece la suma de $ 100.- para Comandantes de todas las categorías, y de $ 40.- para los primeros oficiales de fuselaje angosto y ancho; por hora de vuelo entre las 45 hs. y hasta las 65 hs. para la flota de fuselaje angosto, y entre las 45 hs. y 70 hs. para la flota de fuselaje ancho. Este adicional es variable, de acuerdo a la actividad desarrollada por el piloto, pero se abonará en vacaciones, cursos, licencia médica o bajo comisiones de servicio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.11 y 7.11.1 del presente convenio.

7.7 Ticket Canasta: El concepto de pago en ticket canasta representa el 15% sobre el Sueldo Básico, Dedicación Funcional, incluida la antigüedad y decreto de Ley.

7.8 Adicional Hora de Flexibilidad: La categoría fuselaje angosto flexibiliza en horas de vuelo a partir de 65 horas. Fuselaje ancho lo hace a partir de 70 horas. Los valores de las misma son: Comandante fuselaje angosto: $ 140. Primer Oficial fuselaje angosto $ 72,50.-, Comandante fuselaje ancho: $ 140.-, Primer Oficial fuselaje ancho $ 72,5.

7.9 Adicional Reprogramación: Por cada día en que ocurriere la reprogramación prevista en Art. 5.25 se abonará al piloto el equivalente al valor de la hora flex que corresponda, atendiendo a su categoría.

7.10 Bono anual: Se conviene el establecimiento de un sistema de incentivo (BONUS), de carácter anual, con las siguientes particularidades:

a) El valor máximo, definido para este concepto, es de 1,7 (uno coma siete) sueldos para los comandantes, y de 1,5 uno coma cinco) sueldos para los primeros oficiales.

b) Los conceptos que serán tomados en cuenta a los efectos del cálculo del bono, son los siguientes: Sueldo básico, Dedicación Funcional, Decreto 04/2005, antigüedad (calculada sobre el básico y adicional función) y adicional productividad.

c) La percepción del bono en la forma descripta en el apartado “a”, estará sujeta al cumplimiento de los resultados de la compañía, el factor de accidentabilidad y el desempeño individual del piloto en el período a evaluar.

d) El pago del bono se hará efectivo conjuntamente con los haberes correspondientes al mes de marzo.

e) Para tener derecho a percibir el bono, el piloto deberá revistar en la nómina de la empresa, al momento de pago del mismo (mes de marzo).

f) Aquellos pilotos que ingresaren a la compañía dentro del período anual de evaluación (enero - diciembre), percibirán el bono en forma proporcional, siempre y cuando su antigüedad al 31 de diciembre se igual o superior a 6 meses.

7.11 En caso que el piloto no preste servicio durante todo el período comprendido en la adjudicación de los adicionales por razones de vacaciones o de servicio (comisiones de servicio sin actividad de vuelo, parte médico), su Adicional productividad será liquidado en base al adicional productividad promedio de los pilotos afectados al 100% en la programación de la flota correspondiente. Además, si el piloto es destinado a curso para un nuevo equipo, el adicional flex se abonará en base al adicional flex percibido promedio por el piloto en sus seis meses inmediatos anteriores, en el equipo en que hasta el momento revista, y hasta su habilitación en la nueva flota.

7,11.1 En caso de que el piloto preste servicio sólo en parte del período de adjudicación de los adicionales, por razones de vacaciones, servicio o parte médico, los adicionales respectivos serán calculados en forma proporcional.

7.12 Adicional especial: Es el que percibirán los inspectores e instructores mientras dure su función, según el siguiente detalle:

Inspectores: $ 1500.- (pesos mil quinientos).

Instructores: $ 1200.- (pesos mil doscientos).

El pago de estos adicionales no se hará en forma acumulativa.

Los instructores de tierra percibirán la suma de $ 35.- (pesos treinta y cinco) por cada hora cátedra.

CAPITULO VIII

8. Viáticos y Reintegros por Gastos de Servicio

8.1 Los viáticos y compensaciones que se consideran en este capítulo, por el carácter de su origen y destino, por mayores costos serán no remunerativos y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo, no sufrirán descuento ni contribuciones previsionales, como asimismo no devengará aplicación para el sueldo anual complementario.

8.2 Se establece el pago en concepto de viáticos vuelos regulares, las sumas que a continuación se detallan, las cuales serán percibidas en concepto de cubrir los gastos que demanden la concurrencia a tomar servicio para los vuelos, asistencia a cursos teóricos de instrucción, capacitación, información o divulgación técnica o administrativa citados por parte de la Empresa:

	COMANDANTE	PRIMER OFICIAL
Viáticos F. Angosto	$ 865	$ 535.
Viáticos F. Ancho	$ 865.-	$ 535.-

8.3 Viáticos de pernocte o postas en vuelos de cabotaje.

a) El piloto percibirá para gastos personales y alimentación en las escalas en que pernocte, un viático de $ 35 (pesos treinta y cinco) por comida (almuerzo o cena) según corresponda.

b) El alojamiento y la movilidad estarán a cargo de la Empresa incluido el desayuno. El alojamiento deberá compatibilizar la jerarquía de máximo confort y de acuerdo a las necesidades de descanso. La ubicación del piloto deberá ser individual y con baño privado.

A los efectos de determinar el viático 8.3.a los mismos se ajustan dentro del siguiente horario:

Almuerzo de: 12:00 a 15:00 horas

Cena de: 19:00 a 23:00 horas

La cantidad de viáticos que el piloto percibirá estará en función de los horarios indicados antes y acorde con los horarios de los vuelos que la Empresa posea en dicha localidad y que estuvieren dentro de dichos lapsos.

8.4 Si por razones de servicios, sean ellas técnicas, meteorológicas o comerciales y los vuelos estuviesen demorados e hicieran incrementar los viáticos por esta razón, éstos serán abonados en dicha escala previo a la partida del vuelo y si no es posible y en su defecto, a su regreso en base central.

8.5 Viáticos de pernocte o posta y comisiones de servicio regionales/internacionales: Serán los percibidos para vuelos o traslados a países limítrofes y no limítrofes por cada día que se encuentre fuera de base.

Para los vuelos con pernocte se considerará a los efectos de salida y/o regreso lo siguiente:

A) El día de traslado —tanto de salida como de regreso— será considerado como ½ (medio) viático.

B) El día pernoctado fuera de base se considerará como viático completo.

C) Lo expresado en los apartados A y B deberá ser considerado separadamente, sin que implique superposición de conceptos.

Las condiciones de alojamiento, movilidad y razones de servicio son iguales a las estipuladas en el 8.3.Inc. b. El importe será igual para todos los pilotos y tendrá la siguiente asignación:

Brasil	US$ 55 diarios
Resto de Sudamérica	US$ 45 diarios
Nueva York	US$ 55 diarios
Resto de Norteamérica	US$ 50 diarios
Polinesia	US$ 70 diarios
Alemania (Frankfurt)	US$ 70 diarios
Resto Europa	US$ 60 diarios

8.6 Los viáticos mencionados en los puntos anteriores serán abonados previamente a la salida del vuelo, traslado, comisión, pernocte, posta, capacitación e instrucción en el lugar de base del piloto y en su totalidad, según el programa de horas y días previstos.

8.7 Cuando al piloto se le programe un vuelo ida y vuelta en el día y por circunstancias ajenas a su voluntad deba pernoctar fuera de su base, la empresa abonará la suma de $ 70.- (pesos setenta), a los efectos de solventar los gastos originados por el imprevisto. En el caso de vuelos regionales, se abonará la suma equivalente a un (1) viático del destino que corresponda.

8.8 La Empresa se hará cargo de todos los gastos incidentales que por razones de servicio realicen los pilotos tales como: certificados de vacunación, pasaporte, visas y habilitaciones psicofisiológicas.

8.9 Instrucción en Base: Cuando la Empresa no provea el servicio de comida, al piloto que realice cursos de instrucción en Base, se le abonará un viático por almuerzo o cena cuando la programación de la clase absorba más de una (1) hora de las comprendidas en el Art. 8.3. El mismo será de $ 25.

8.10 Servicios abordo: Corresponderá proveer servicio de alimentos en vuelo, y los mismos se ajustan dentro del siguiente horario:

Desayuno	de	06:00	a	10:00 horas
Almuerzo	de	12:00	a	15:00 horas
Merienda	de	17:00	a	18:00 horas
Cena	de	19:00	a	23:00 horas

8.11 Comisiones de servicio: El personal de pilotos en comisión de servicio percibirá independientemente de sus haberes normales y en concepto de adelanto, los reintegros que por gastos de servicio que en función del lugar de destino fije la Empresa, los que se harán efectivos al comenzar la comisión, en moneda del país en que se realice o en dólares americanos y en un solo monto por el total estimado de días que demande. Dicha compensación no cotizará al sistema de Seguridad Social en el marco de lo dispuesto por el Art. 106 última parte de la LCT.

8.12 El personal de pilotos que realice una comisión de servicio deberá al regreso de la misma efectuar la rendición de gastos de los anticipos efectuados en los plazos establecidos por la norma aplicable en la materia.

CAPITULO IX

9. Carrera Profesional

9.1 Agrupamiento Escalafonario

9.1.1 El personal de pilotos será agrupado en un único escalafón: PILOTOS.

9.2 Queda ratificado el orden prioritario de los pilotos dentro del escalafón existente a la fecha del presente convenio.

9.2.1 A partir de la fecha del presente Convenio, el personal de pilotos ingresante será escalafonado por orden de antigüedad como piloto. En caso de reingresos no se tendrá en cuenta la antigüedad en la carrera.

9.2.2 El ingreso al escalafón de pilotos se producirá en orden a partir del último piloto escalafonado y por la última categoría y función de la aeronave existente en la flota de la Empresa, ascendiendo a quien corresponda según el escalafón, salvo que a la finalización de la adjudicación de las opciones quedaren plazas sin cubrir en otra categoría o función.

9.3 En casos de nombramientos conjuntos de ingresantes, tendrá prioridad escalafonaria el piloto mejor calificado por el promedio de exámenes de ingreso y habilitación y a igualdad de calificaciones, el de más experiencia profesional.

9.4 El piloto que presta servicios en LAN ARGENTINA SA. y el que se incorpore a los mismos fines, estará encuadrado en las disposiciones de este Convenio.

9.5 Agrupamiento Categorial

9.5.1 El personal de pilotos será agrupado por categorías y en éstas, por función a bordo.

9.5.4 Los movimientos en el escalafón de pilotos se regirán por las siguientes normas:

9.5.4.1 La carrera de piloto está integrada de acuerdo con las aeronaves que opera la Empresa iniciándose con la función de Copiloto en la categoría de la aeronave de menor porte, hasta la de porte superior, continuando por la función de Comandante de la aeronave de menor porte, hasta la de porte superior.

9.5.4.2 El procedimiento para ascenso a Comandante está determinado en el MOE y en los procedimientos de control de calidad de la Empresa y son de carácter público.

9.5.4.3 Los pilotos podrán optar por la elección de la carrera según la aeronave, siempre que se respete el orden de escalafón.

9.6 Normas para cubrir vacantes de Comandantes y Primeros Oficiales:

9.6.1 Los movimientos de escalafón de pilotos se regirán por las siguientes normas:

El Comandante podrá ascender a Comandante de categoría superior.

El piloto que ocupe una vacante de Comandante de una aeronave en la que no se hubiera desempeñado anteriormente, deberá hacerlo como Comandante en Instrucción por un período a fin de efectuar su adaptación.

El Primer Oficial podrá ascender:

a) A Comandante de una categoría menor.

b) A Comandante de su categoría, teniendo en cuenta su orden escalafonario.

c) A Primer Oficial de una categoría superior.

Todo piloto deberá permanecer como mínimo dos años en la categoría a la que fue adjudicado para poder optar a otra categoría.

La empresa podrá eximir de dicha permanencia considerando razones funcionales. Pero en todos los casos deberá respetar el orden escalafonario.

Se tomará como fecha de inicio de este período de dos años, la fecha de su habilitación por parte de la autoridad aeronáutica.

9.6.2 El resultado del examen teórico o práctico será puesto en conocimiento del piloto interesado, quien deberá firmar el enterado correspondiente.

9.6.3 El reequipamiento o el ingreso de aeronaves de características substancialmente diferentes a las que integran actualmente la flota, podrá implicar la adaptación parcial del presente Convenio en cuanto a esa categoría, sin que ello afecte su estructura integral. En tal caso, se seguirá el trámite en la forma dispuesta en los artículos 1.2 y 1.3.

9.6.4 Los montos de remuneración se establecerán en este supuesto de conformidad a ubicación relativa de la categoría y fuselaje de la nueva aeronave.

9.6.5 Para cubrir las vacantes se publicarán las opciones en los medios usuales de comunicación utilizados por la Empresa.

En caso de los pilotos que se encuentren en comisión o licencia, la Subgerencia de flota a la que pertenece, agotará todos los medios de comunicación disponible a fin de notificarlos.

9.6.6 Las plazas vacantes se adjudicarán por orden prioritario de escalafón, atendiéndose a lo determinado en los artículos de este Convenio.

CAPITULO X

Franquicias de Pasajes

A) Las pautas en virtud de las cuales se administrará el beneficio de pasajes para el personal, con alcance general, serán las que LAN ARGENTINA S.A. comunique en el marco de sus Políticas Institucionales y normas internas.

A sus efectos, se acompaña como ANEXO “A” al presente, copia de la política LAN ARGENTINA S.A. aplicable al beneficio de pasajes al personal.

B) El personal que ingresara a LAN ARGENTINA S.A., en el marco del proceso descripto en el Acta AERO 2000 S.A./SECRETARIA DE TRANSPORTE de fecha 14.04.05, proveniente de la Empresa L.A.F.S.A. (Líneas Aéreas Federales S.A.), mantendrá las condiciones que en la materia (Beneficio de Pasajes) surgen del C.C.T. oportunamente suscripto entre APLA y L.A.F.S.A.

A sus efectos, se acompaña como ANEXO “B” al presente, copia de la reglamentación del beneficio de pasajes al personal, reconocida en el C.C.T. suscripto entre APLA y L.A.F.S.A.

C) El personal alcanzado en el punto B), es decir el que hubiera ingresado proveniente de L.A.F.S.A. y en el marco del proceso del Acta 14.04.05; tendrá derecho a una única opción por pasar a gozar del beneficio de pasajes en el marco de las “Políticas LAN ARGENTINA S.A.”. En ese caso, deberá comunicar el ejercicio de su opción en el sentido indicado a la Empresa a través del formulario de opción que a ese efecto será habilitado por RRHH.

El personal que resolviera NO optar, no deberá realizar ninguna comunicación; aclarándose a todos sus efectos, que la opción, una vez realizada es única e irreversible, es decir, que no podrá ser luego modificada nuevamente la posición de revista en la materia.

En todos los casos, el beneficio será administrado de acuerdo a los siguientes principios:

Esta política de pasajes alcanza a todo el personal de la empresa —con excepción de lo expresado en el apartado B del presente capítulo— y este beneficio se pierde en su totalidad en caso de desvincularse de la misma, sin que pudiera solicitarse este beneficio en referencia al período actual o eventualmente anteriores, con posterioridad al cese de la relación laboral por cualquier motivo.

Los pasajes que se otorgan al personal no tienen carácter remuneratorio, no siendo compensable ni reembolsables en dinero en caso de No-utilización de los mismos.

Los cambios que se produzcan en el grupo familiar de los beneficiarios, producto de nacimientos o cambios de estado civil, deberán ser informados por el empleado a Recursos Humanos, enviando fotocopia de partidas o actas según corresponda.

El titular deberá presentar la documentación necesaria que le sea requerida (a juicio de la empresa) para demostrar su vínculo con los familiares beneficiados.

Las conductas inadecuadas del empleado y/o sus beneficiarios en uso de pasajes sujetos a esta política, determinarán la suspensión del beneficio a las personas involucradas, sin perjuicio de otras sanciones que le pudieran corresponder.

La empresa podrá negar el embarque si la presencia no es, a su criterio, adecuada.

Las ausencias del personal en sus tareas, producidas como consecuencia de la utilización de los beneficios establecidos en esta política, no serán justificadas.

Quedan excluidos de aplicación a este beneficio los pasajes en vuelos charter, cuya comercialización se efectúa por contrato y los asientos son vendidos total y/o parcialmente a los operadores, independientemente de su ocupación.

Impuestos:

En todos los casos los mismos estarán a cargo de los beneficiarios, el pago de los siguientes impuestos, como así también los que pudieran en lo sucesivo entrar en vigencia:

• Tasa de Aeropuerto

• Tasa de Seguridad

• Tasa de Migraciones

• Tasas correspondientes a otros países

CAPITULO XI

11 Comisión Paritaria de Interpretación.

11.1 De acuerdo I Cáp. 2 de la Ley 14.250, crease en el ámbito del presente Convenio la Comisión Paritaria de Interpretación que estará integrada por un mínimo de seis (6) miembros, tres (3) representantes por LAN Argentina S.A. y tres (3) representantes por APLA.

11.2 La misma tendrá la facultad de interpretar con alcance general:

a) Los contenidos de los artículos de la presente convención, así como también intervenir en las controversias individuales que se susciten por aplicación de los mismos. Si la decisión de la misma significase modificar los efectos de este Convenio se le dará intervención al MTSS a los efectos de su homologación, momento en el cual entrará en vigencia adquiriendo en este caso dicho pronunciamiento rango convencional.

b) Intervenir en aquellos casos donde un cambio en la modalidad de trabajo justifique una reinterpretación de alguna de las cláusulas reguladas en la presente convención y/o la reglamentación vigente.

11.3 Procedimiento: Se regirá en principio por lo determinado en el Art. 14 de la Ley Nº 14.250. Sin perjuicio de lo expuesto las partes convienen el siguiente procedimiento:

a) La parte solicitante deberá notificar a la otra la voluntad de convocarla en un plazo no mayor a las cuarenta y ocho (48) horas acompañando temario, fijándose la primera reunión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

b) La Comisión deberá expedirse dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a contar de la primera reunión.

c) Si la otra parte se negare a integrar la Comisión en los plazos antes indicados, la parte requirente podrá plantear directamente la posición ante la autoridad administrativa de aplicación, a los efectos que correspondiere.

CAPITULO XII

12. Disposiciones generales

12.1 La creación de nuevas condiciones de trabajo serán materia de tratamiento con el delegado del sector.

12.2 El escalafón de pilotos obra en el Anexo “C”.

12.3 La actividad de los Subgerentes de Flota de cada categoría de aeronave y sus Inspectores e Instructores de Vuelo, por ser fundamentalmente tareas técnico-profesionales, serán asignadas a los pilotos del escalafón de la Empresa. Se considerarán las excepciones reglamentarias y de necesidad operativa. El 50% del total de los Instructores de Tierra/Simulador deberán ser pilotos del escalafón.

12.4 Son de aplicación supletoria y necesaria todas las disposiciones de orden público que en materia laboral y previsional regulan las relaciones entre la Empresa y los pilotos.

12.5 Son de aplicación supletoria las disposiciones contenidas en el Código Aeronáutico para todo aquello atinente al presente Convenio y que no estuviera específicamente normado en el mismo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO A.P.L.A. - LAN ARGENTINA S.A.

ANEXO “A”.

Convenio de emisión de pasajes para el personal de LAN ARGENTINA.

1. Constituye un requisito indispensable para ser beneficiario del presente régimen, encontrarse en relación de dependencia en momento de usufructuar el pasaje. En consecuencia, el beneficio caduca en forma automática e irreversible para el trabajador y las personas relacionadas con el mismo —mencionadas en el presente capítulo—, en el momento en que se termina la relación laboral, cualquiera sea la causa de la desvinculación del trabajador.

2. Del mismo modo, y sin perjuicio de las causales de suspensión del beneficio que se mencionan en este capítulo, el beneficio se suspende en forma automática para el trabajador y las personas relacionadas con el mismo —que se mencionan más adelante— mientras el trabajador goce de una licencia médica común, o goce de un permiso con o sin goce de remuneraciones. Esta suspensión se aplica en forma inmediata y abarca la totalidad del beneficio, es decir, la solicitud, emisión y utilización de los pasajes por el período de licencia o permiso.

3. Los pasajes que se otorgan al personal de LAN ARGENTINA, y se mencionan en el presente capítulo, no tienen carácter remuneratorio, no siendo en consecuencia compensable su no utilización. Tampoco será compensable la no utilización de dichos pasajes en caso de producirse la desvinculación de la Empresa.

4. Pueden solicitar y utilizar estos boletos los trabajadores contratados en forma indefinida, que tengan al menos 6 meses de antigüedad en la empresa, registrada a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio colectivo, debiendo suscribir asimismo el reglamento de pasajes liberados que administra la oficina de Trotamundos de LAN ARGENTINA S.A.

5. El beneficio de pasajes es anual, devengándose el 1º de enero de cada año, y caducando irrevocablemente el 31 de diciembre del mismo año, para devengarse nuevamente el 1º de enero del año siguiente por un año calendario, y así sucesivamente. El beneficio no es acumulativo, por lo que la posibilidad de emitir los pasajes correspondientes a cada año calendario, vence impostergablemente el 31 de diciembre de cada año.

6. Validez del pasaje: La validez de boleto será de 6 meses desde la fecha de emisión.

7. La inconducta del titular y/o sus beneficiarios alcanzados por este capítulo determinará que se suspenda el beneficio en forma parcial o total, por tiempo definido o permanente. El uso fraudulento de los pasajes por parte del titular o cualquiera de sus beneficiarios, dará derecho a la empresa a descontar al titular por recibo de sueldo, la tarifa al ciento (100) por ciento de los pasajes usados en forma fraudulenta, sin perjuicio de las medidas disciplinarias o acciones legales que pudieran corresponder.

8. La empresa otorgará a su personal 2 pasajes 100% libres de tarifa, en clase turista y sujetos a espacio en cualquier ruta del holding LAN (Lan Chile, Lan Express, Lan Ecuador, Lan Perú, Lan Argentina). En el caso de MATRIMONIO se otorgará 1 tkt 100% liberado de tarifa, confirmado no desembarcable para el trabajador y su esposa con acceso sujeto a espacio a clase superior (Ejecutiva - Primera, según corresponda por categoría).

9. Los pasajes pueden solicitarse y utilizarse durante cualquier momento del año calendario en que se devenga el beneficio, con excepción de los períodos de embargo durante los cuales no será posible utilizarlos, aún habiendo sido emitidos con anterioridad. Los períodos de embargo serán informados por la oficina de Trotamundos.

10. Beneficiarios: La remuneración que se efectúa reviste carácter de taxativo:

A) ID00R2 Sujeto a Espacio - Trabajador Soltero: Padres e Hijos. Los Hermanos tendrán acceso a pasajes con descuento del 50% Confirmado. Sin perjuicio de lo expuesto, se podrá escoger a un Acompañante o Pareja en lugar de los padres.

B) ID00R2 Sujeto a Espacio - Trabajador Casado: Cónyuge e hijos menores de 25 años. Padres y Hermanos tendrán acceso a pasajes con descuento del 50% Confirmado.

c) ID00R2 Sujeto a Espacio - Personal divorciado: Hijos menores de 25 años y padres tendrán acceso a boletos 100% libres de tarifa Sujetos a Espacio.

11. Los familiares no deberán viajar necesariamente con el mismo destino ni en la misma oportunidad que el empleado.

12. Se establece expresamente que el beneficio concedido en el presente es personal e intransferible.

13. Asimismo, el trabajador y su grupo familiar primario —en el modo y extensión establecidos en el artículo 9— podrán solicitar en forma ilimitada pasajes con descuento del 90%, y 50%, sujeto a las siguientes condiciones:

A.- A partir del tercer pasaje solicitado con descuento del 90% o 50%, los beneficiarios antes indicados, deberán ser acompañados por el trabajador.

B.- Todos los pasajes con 90% de descuento son en clase turista, sujetos a espacio y desembarcables.

C.- Los pasajes con 50% de descuento son en clase turista, confirmados y desembarcables.

D.- A diferencia de los pasajes con descuento del 90%; que contempla como beneficiarios al cónyuge, hijos menores de 25 años, padres o acompañante (dependiendo del estado civil del trabajador); los pasajes con 50% de descuento pueden ser solicitados también por los hermanos del trabajador.

14. Durante todo el período de licencia por maternidad o excedencia, a solicitud del personal femenino, se extenderán pasajes para el titular y su grupo familiar.

15. La solicitud de pasajes deberá hacerse personalmente, vía mail o fax a la oficina de Trotamundos Argentina.

16. Se podrán conceder pasajes con plaza confirmada en caso de urgencia particular motivada por enfermedad grave o fallecimiento de familiar directo. Entendiéndose por familiar directo: cónyuge, hijos, hermanos y padres del empleado.

17. Toda situación no contemplada en el presente capítulo, será resuelta en la forma y modo previsto por el reglamento de pasajes liberados, que administra la oficina de Trotamundos de LAN.

18. Las tasas que se generen en virtud de la emisión de los pasajes, serán en todos los casos a cargo del beneficiario. En los casos de solicitar tkts 100% liberados de tarifa deberá abonar un Service Charge de USD10 en ruta Internacional y USD5 en Ruta Nacional, los cuales no tendrán reintegro en caso de devolución. En el caso de realizarse cambios de itinerario luego de emitirse el ticket, se generarán penalidades (USD20 ruta Internacional y USD10 ruta nacional) y diferencias de tarifa. Los valores mencionados podrán ser modificados por LAN en forma unilateral, y serán comunicados a través de la oficina de Trotamundos.

19. Toda persona que viaje con pasajes liberados deberá contar con los documentos (pasaportes, visas, etc.) requeridos para cada una de las escalas del vuelo.

20. El personal Jubilado que haya prestado servicios en forma ininterrumpida en LAN por el lapso de 10 años, tendrá —junto a su cónyuge— derecho a 1 pasaje 100% Liberado de tarifa Sujeto a Espacio o 1 pasaje 50% liberado de tarifa, confirmado. Los pasajes 100% liberados están sujetos a períodos de embargo. Los pasajes al 50% pueden ser utilizados en cualquier época del año.

21. El beneficio mencionado en el apartado anterior caduca al cumplirse dos años contados desde la fecha de su jubilación. Asimismo la Empresa pondrá en conocimiento de los pilotos jubilados —a través de APLA— las promociones del programa Trotamundo a las cuales podrán acceder, y el procedimiento para ser partícipes de las mismas.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO A.P.L.A. – LAN ARGENTINA S.A.

ANEXO “B”.

Política de Pasajes para el personal que ingresara a LAN ARGENTINA S.A., en el marco del proceso descripto en el Acta AERO 2000 S.A./SECRETARIA DE TRANSPORTE de fecha 14.4.05, proveniente de la Empresa LAFSA (Líneas Aéreas Federales S.A.)

Convenio de emisión de pasajes para el personal de LAFSA.

1. Constituye un requisito indispensable para ser beneficiario del presente régimen, encontrarse en relación de dependencia en momento de usufructuar el pasaje. El jubilado de LAFSA tendrá como beneficio el artículo 9 del presente Convenio.

2. La Empresa otorgará pasajes sin cargo para ser utilizado por el personal durante su período de vacaciones y/o matrimonio.

3. Validez del pasaje: Equivalente al período de licencia que le corresponda al solicitante.

4. Beneficiarios: La remuneración que se efectúa reviste carácter de taxativo.

A) ID00 / N 1 - Personal soltero: padres, hermanos.

B) ID00 / N 1 - Personal casado: cónyuge e hijos. ID00 / N2 Padres y hermanos.

C) ID00 / N 1 - Personal divorciado: hijos. ID00 / N2 Padres y hermanos.

5. Los familiares no deberán viajar necesariamente con el mismo destino ni en la misma oportunidad que el empleado.

6. Se establece expresamente que el beneficio concedido en el presente es personal e intransferible.

7. La no utilización del o los pasajes por parte del empleado en cualquiera de los períodos mencionados no significará ni acarreará compensación alguna de dinero.

8. Tampoco será compensable la no utilización de dichos pasajes en caso de producirse la desvinculación de la Empresa.

9. La Empresa podrá otorgar una cantidad ilimitada de pasajes sujetos a plaza vacía por año con un descuento del 90%.

10. Al igual que en el punto 5 no es requisito que viaje el titular.

11. Durante todo el período de licencia por maternidad o excedencia a solicitud, del personal femenino, se extenderán pasajes para el titular y su grupo familiar.

12. La solicitud de pasajes sin cargo deberá contar con el visto bueno del Gerente del Sector.

13. En lo referente a las sucursales, el trámite será el mismo siendo condición para la obtención del pasaje la presentación de documentación que acredite ser beneficiario de la política de pasajes de LAF. SA.

14. Se podrán conceder pasajes con plaza confirmada en caso de urgencia particular motivada por enfermedad grave o fallecimiento de familiar directo. Entendiéndose por familiar directo: cónyuge, hijos, hermanos y padres del empleado.

15. La situación no contemplada en esta reglamentación será tratada y resuelta por la Dirección de Relaciones Laborales.

16. Por año cada piloto recibirá una cantidad de cinco (5) pasajes sin nombre “no names”, para ser utilizados durante el transcurso del mismo. No serán acumulativos caducando al final del año respectivo.

El pago de las tasas estará en todos los casos a cargo de los beneficiarios. Queda convenida la expresa prohibición de comercializar estos pasajes.

ACTA ACUERDO DE ALCANCE CONVENCIONAL

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 09 de agosto del año dos mil seis, se reúnen, por una parte y en representación de La ASOCIACION DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS de la República Argentina (APLA), su Presidente Sr. Jorge Perez Tamayo, su Vicepresidente Sr. Martín E. Cabral, su Secretario Gremial Sr. Pablo Biro, el Sr. Daniel Amigo, en su carácter de Delegado de Personal e integrante de Comisión Gremial Interna, y los Sres. Jorge Biró y Diego Santiago, en su carácter de integrantes de la Comisión Paritaria, asistidos por el Dr. Néstor Perl en su condición de letrado patrocinante; y por la otra, en representación de LAN ARGENTINA S.A., su Director de Recursos Humanos Sr. Hernán Jara, y su Gerente de Relaciones Laborales Sr. Marcelo Delbono, asistidos por el Dr. Ignacio Capurro; quienes convienen acordar lo siguiente:

1.- Las partes, con motivo de la firma del Convenio Colectivo de Trabajo que han materializado en el día de la fecha; acuerdan que la Empresa reconocerá a cada Piloto, una Gratificación Extraordinaria y no remunerativa vinculada a tal evento; la que en cada caso individual ascenderá al monto que al efecto se identifica en el listado que se adjunta como ANEXO A a la presente, y que se considera parte integrante de la misma; conforme pautas anticipadas en acta de audiencia de fecha 27.7.06.

2.- La Empresa efectivizará el pago de esta Gratificación Extraordinaria, en forma conjunta con los haberes del mes de Agosto de 2006.

En prueba de conformidad, se suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.

ACTA ACUERDO DE ALCANCE CONVENCIONAL

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 09 de agosto del año dos mil seis, se reúnen, por una parte y en representación de La ASOCIACION DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS de la República Argentina (APLA), su Presidente Sr. Jorge Perez Tamayo, su Vicepresidente Sr. Martín E. Cabral, su Secretario Gremial Sr. Pablo Biro, el Sr. Daniel Amigo, en su carácter de Delegado de Personal e integrante de Comisión Gremial Interna, y los Sres. Jorge Biró y Diego Santiago, en su carácter de integrantes de la Comisión Paritaria, asistidos por el Dr. Néstor Perl en su condición de letrado patrocinante; y por la otra, en representación de LAN ARGENTINA S.A., su Director de Recursos Humanos Sr. Hernán Jara, y su Gerente de Relaciones Laborales Sr. Marcelo Delbono, asistidos por el Dr. Ignacio Capurro; quienes convienen acordar lo siguiente:

Las partes, a los efectos de satisfacer necesidades operacionales tendientes a posibilitar la entrada en régimen de la Empresa, convienen establecer en forma transitoria, y durante un período máximo de dos años, no renovables, a contar a partir del 1º de agosto de 2006; las siguientes condiciones:

1- Las partes, dejan expresa constancia que durante el plazo de vigencia de la presente acta, quedará en suspenso la aplicación de lo establecido en el artículo 7.6 del convenio colectivo de trabajo suscripto entre las mismas en el día de la fecha.

A sus efectos, las partes acuerdan que durante ese lapso, la Empresa abonará un subsidio/garantía de naturaleza no remuneratoria a ningún efecto, equivalente a 70 horas para Fuselaje Angosto y 75 Horas para Fuselaje Ancho por el período de vigencia de la presente Acta, como valor fijo no remunerativo, teniendo en cuenta los montos que se mencionan a continuación:

Fuselaje Ancho: Comandante $ 3672.-, Primer Oficial $ 1509.-

Fuselaje angosto: Comandante $ 3481.-; Primer Oficial $ 1751.-

Esta asignación fija, se abonará en casos de vacaciones, cursos, licencias médicas o bajo comisiones de servicio.

Asimismo se aclara a sus efectos, que el punto 7.8 del C.C.T. “Adicional Hora de Flexibilidad”, durante el lapso de vigencia de la presente Acta, se aplicará a partir de las bases horarias identificadas en el presente Artículo (70/75 según el fuselaje que corresponda).

2- Los Pilotos aceptarán, cada uno, hasta dos (2) reprogramaciones voluntarias no remuneradas durante el plazo de vigencia de las condiciones pactadas en la presente acta. Estas reprogramaciones, en su caso, deberán ser comunicadas antes de las 20:00 hs. del día previo a la actividad originalmente programada, evitándose reprogramar los tres días libres consecutivos, al igual que los que el piloto haya solicitado previamente, y hubiesen sido otorgados libres en la programación mensual.

Atento el especial carácter de estas reprogramaciones, si efectuado el llamado no existieran aceptaciones voluntarias, la empresa quedará facultada a convocar a los pilotos que al efecto resultaren necesarios, siguiendo un orden escalafonario inverso.

Las nuevas reprogramaciones de cada piloto que pudieran tener lugar a partir de la tercera (inclusive) serán voluntarias y remuneradas de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.9 del CCT.

3.- Bono: Las partes, dejan expresa constancia que durante el plazo de vigencia de la presente acta, quedará en suspenso la aplicación de lo establecido en el artículo 7.10 del convenio colectivo de trabajo suscripto entre las mismas en el día de la fecha.

Durante el primer año de vigencia de la presente Acta, la empresa le asegurará a los pilotos, la percepción de un BONUS o INCENTIVO de un importe equivalente a 1,1 sueldos para comandante y 1 sueldo para primer oficial.

El segundo año de vigencia la empresa garantizará la percepción del 70% de percepción del importe antes definido.

A partir del 3º año de vigencia, no habrá un mínimo asegurado, quedando sujeta la percepción del incentivo a las condiciones establecidas en el convenio colectivo (capítulo 7, artículo 7.10)

En prueba de conformidad, se suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES

Resolución Nº 72/2007

Registro Nº 858/07 "E"

Bs. As., 21/3/2007

VISTO el Expediente Nº 1.193.071/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley Nº 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que se solicita la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO Y RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (A.L.E.A.R.A.) por la parte sindical y la empresa CONCESIONARIA DE ENTRETENIMIENTOS Y TURISMO SOCIEDAD ANONIMA (CET S.A.) por el sector empleador, el que luce a fojas 41/48 del Expediente Nº 1.193.071/06 y ha sido debidamente ratificado a fojas 49 de las mismas actuaciones.

Que en ese sentido corresponde señalar que las partes han acreditado fehacientemente en autos la representación invocada.

Que respecto al ámbito personal y territorial del Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.), se establece para los trabajadores representados por la entidad sindical celebrante que trabajen para la empresa CONCESIONARIA DE ENTRETENIMIENTOS Y TURISMO SOCIEDAD ANONIMA (CET S.A.), en los términos del Artículo 3 del mismo y dentro del ámbito de la Provincia de Córdoba con excepción de la zona excluida establecida en la Legislación Provincial vigente.

Que con relación a su ámbito temporal, se fija su vigencia por el término de treinta y seis (36) meses, comenzando a regir a partir del día 18 de octubre de 2006, salvo respecto de las condiciones económicas cuya vigencia comenzará a partir del día 1 de noviembre de 2006, ello de acuerdo a lo expresamente establecido por sus celebrantes en el Artículo 5 del mismo.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, deberán remitirse estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de proceder al cálculo del tope previsto por el Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio ha tomado la intervención que le compete.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO
DE RELACIONES LABORALES
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO Y RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (A.L.E.A.R.A.) por la parte sindical y la empresa CONCESIONARIA DE ENTRETENIMIENTOS Y TURISMO SOCIEDAD ANONIMA (CET S.A.) por el sector empleador, el que luce a fojas 41/48 del Expediente Nº 1.193.071/06.

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 41/48 del Expediente Nº 1.193.071/06

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento de Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dr. GUILLERMO E. J. ALONSO NAVONE, Subsecretario de Relaciones Laborales M.T.E. y S.S.

Expediente Nº 1.193.071/06

BUENOS AIRES, 27 de marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION SSRL Nº 72/07 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa que luce a fojas 41/48 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el Nº 858/07 "E". — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación -D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CET S.A.

Lugar y Fecha: En la ciudad de Córdoba, a los 18 días del mes de octubre de 2006

Artículo 1º: Partes Intervinientes

Son partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante el "Convenio"), el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA, (en adelante "A.L.E.A.R.A.") con sede social en la calle Alsina 946/48 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y delegación en la Ciudad de Córdoba en la calle Belgrano 132, representada por los/as señores/as Ariel FASSIONE —Secretario Gremial—, María Teresa COLIGUANTE —Secretaria de Acción Social—, Ramón Aníbal LEON —Secretario de Capacitación, Estudios y Estadísticas—, con el patrocinio del Dr. Jorge Luis GINZO, por una parte y el Sr. Fernando BOTTINO y el Dr. Jorge SAPPIA, en su condición de apoderado legal con facultades especiales para este acto, con domicilio en la calle Santa Rosa 938, 1º "A" de la Ciudad de Córdoba, Provincia homónima, en representación de la COMPAÑIA DE ENTRETENIMIENTO Y TURISMO S.A. (en adelante "CET S.A."), por la otra, quienes convienen en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, sujeto a las siguientes cláusulas:

Artículo 2º: Marco Jurídico y Representación Invocada

Las partes contratantes acuerdan por el presente, conforme las estipulaciones que se consignan a continuación, que las condiciones y las relaciones de trabajo entre la empresa y su personal, serán regidas exclusivamente por el presente Convenio Colectivo de Trabajo y por la Ley 20.744, sus modificatorias y complementarias, y los decretos, resoluciones, disposiciones y demás normas que se encuentran vigentes en la materia y sean de aplicación.

La parte empresaria reconoce a la entidad sindical como representativa de los trabajadores de juegos de azar, en un todo de acuerdo con las normas legales vigentes.

Artículo 3º: Ambito de Aplicación

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores —cualquiera sea la modalidad de su contratación laboral— vinculados con los juegos de azar —máquinas de luego (slots)— y con las tareas o actividades relacionadas con otras funciones complementarias de la actividad de la parte empresaria, que se desempeñen en alguna de las categorías que se indican en el artículo 9º del presente Convenio y que ejerzan su actividad al tiempo de su celebración, en el ámbito territorial de la Provincia de Córdoba, bien que con excepción de la zona excluida establecida por la legislación provincial vigente.

El presente convenio no se aplicará al personal de directores, gerentes, Jefes, secretarias de dirección y gerencias, personal administrativo y operativo que se desempeñe en Sede Central de CET S.A.

Las actividades de maestranza, mantenimiento y seguridad, se encuentran excluidas si son prestadas por terceras empresas proveedoras de servicios.

Artículo 4º: Carácter vinculante del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Por lo que en el supuesto que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de sus cláusulas, deberá pronunciarse la Comisión Paritaria en el término de cuarenta y ocho (48) horas sobre la modificación, ratificación o desistimiento de la cláusula observada.

Artículo 5º: Ambito temporal y vigencia

El presente convenio entrará a regir a partir de su firma y las condiciones económicas a partir del primero de noviembre de 2006. Su vigencia es por treinta y seis (36) meses. Tres (3) meses antes de la fecha de vencimiento del convenio las partes deberán reunirse para considerar sus disposiciones e iniciar las tratativas para la renovación del mismo.

Si no llegaran a un acuerdo de renovación durante ese lapso, la Convención Colectiva continuará en forma íntegra hasta su renovación durante ese lapso por una nueva Convención, conforme lo habilita el artículo 6to. de la Ley 14.250.

Al respecto, las partes se obligan a negociar de buena fe desde el inicio de la etapa de renovación de la Convención Colectiva de Trabajo.

TITULO PRIMERO: CONDICIONES GENERALES

6.1 Objeto:

Las partes acuerdan que:

1) Constituye un objetivo esencial de ambas partes consolidar un marco de relaciones basadas en los principios de buena fe y de respeto mutuo que permita el desarrollo de negociaciones y comunicaciones que privilegien el bien común.

2) Es preciso mantener una operación de negocio rentable propendiendo al incremento de la productividad y a la optimización en la utilización de recursos disponibles.

3) La formación del capital humano es uno de los factores esenciales del progreso y crecimiento de la organización, y es una inversión que tiene un efecto positivo sobre variables como el crecimiento económico y el orden social. Por esto las partes se comprometen a desarrollar planes de capacitación para favorecer la polivalencia funcional y el trabajo en equipo.

4) El diálogo y la negociación son la base para la resolución de cualquier conflicto, priorizando llegar a acuerdos que beneficien a ambas partes con el fin de promover relaciones duraderas.

5) Conviene crear un marco de políticas y normas que alienten a formar actitudes tendientes a lograr una mejora continua en los diferentes procesos que hacen a la actividad.

6) Impulsarán políticas y normas tendientes a evitar que cualquier miembro de la comunidad laboral que integran pueda desarrollar conductas susceptibles de ser calificadas de discriminatorias. Así mismo, la idoneidad y compromiso con las tareas serán los principios rectores que guían la promoción y ascenso de los trabajadores. Todos los trabajadores gozarán de oportunidades en el desarrollo de su carrera laboral.

6.2 Responsabilidades

6.2.1 De la Empresa

a- Impulsar una política de comunicación abierta orientada a facilitar la coordinación de acciones entre las diferentes divisiones y jerarquías.

b- Mantener una relación cordial con los trabajadores procurando resolver las situaciones por medio del diálogo dando preeminencia al consenso.

c- Desarrollar en conjunto con la entidad gremial políticas de capacitación orientadas a promover las capacidades técnicas y actitudinales de los empleados.

d- Generar posibilidades de desarrollo dentro de la organización, para aquellos empleados que se comprometan con los objetivos organizacionales.

e- Cumplir con las normas convencionales y disposiciones legales vigentes como pagos en término, otorgar licencias, cumplimiento de horarios, etc.

f- Resguardar la dignidad de la persona de los trabajadores y la justicia social.

g- Respetar y mejorar continuamente las normas relativas a seguridad e higiene laboral.

h- Promover la contratación de trabajadores discapacitados para la cobertura de aquellos puestos de trabajo que se adecuan a sus capacidades y competencias laborales.

i- Alentar el desarrollo de equipos orientado a lograr mejoras continuas en los diferentes procesos organizacionales.

6.2.2 De los Trabajadores

a- Compromiso pleno con la realización de sus funciones y con los objetivos organizacionales respetando siempre todas las normas y reglamentos establecidos.

b- Cooperación conjunta entre todos los empleados para facilitar el desarrollo de las diferentes funciones que hacen a los objetivos organizacionales.

c- Trabajo en equipo orientado a lograr mejoras continuas en los diferentes procesos organizacionales, colaborando activamente con todos los miembros del grupo.

d- Canalizar todas las actitudes, aptitudes, competencias y energías, para que confluyan logrando resultados que beneficien a la organización, evitando siempre caer en arbitrariedades o conflictos que entorpezcan su crecimiento.

e- Actuar con un máximo de responsabilidad, tanto con las tareas que se le asignan, como con los recursos y con los horarios.

f- Respetar los derechos individuales de cada trabajador, como así también las órdenes, directivas y personas de autoridad en la organización.

g- Adoptar una actitud proactiva permanente, estar en busca del quehacer continuamente.

h- Actuar de manera honesta, haciéndose responsable de cada uno de sus actos, y declarando por su propia voluntad toda actitud irregular.

i- Desarrollar y demostrar continuamente una alta vocación de servicio hacia el cliente, prestando lo mejor de cada uno, para que cada cliente salga conforme con la atención recibida.

Artículo 7º: Modalidades de Contratación

Serán de aplicación todas las modalidades contractuales previstas en la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 y sus modificatorias, privilegiando siempre que la actividad lo permita, el principio de continuidad del contrato art.10 Ley 20.744.

Artículo 8º: Período de Prueba.

Durante la aplicación del presente Convenio, las partes acuerdan la aplicación del período de prueba art. 2 Ley 25.877, a todo el personal que sea contratado bajo la modalidad de contrato por tiempo indeterminado art. 90 Ley 20.744, comprendiendo el mismo una duración de tres meses.

Artículo 9º: Categorías

Atento a que uno de los pilares fundamentales de la actividad desarrollada por CET S.A. es el juego de azar y comprendiendo éste como de innovación y cambio continuo, que directa e indirectamente afectan la estructura organizacional como así también sus procesos, las partes acuerdan que las categorías definidas en el presente convenio podrán ser modificadas en el marco de la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del presente Convenio.

Las categorías que comprende el presente convenio son las siguientes:

a- Encargado: Es el responsable del correcto funcionamiento operativo de la Sala de juegos de azar. Posee autoridad para planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los Asistentes, Técnicos, Personal de Maestranza y personal tercerizado.

b- Tesorero: Es el responsable de la administración y control del flujo de efectivo y valores en Sala, como así también de la organización y control del stock de fichas.

El o los tesoreros tienen autoridad para planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los administrativos.

c- Administrativo: Es el responsable de la ejecución de los informes de recaudación, del manejo y organización de archivos, como así también de toda actividad inherente a administración que sea solicitada por el tesorero.

d- Asistente: Es el responsable de la atención al público, operar las máquinas emisoras de juegos de azar y puestos fijos generados por los diferentes tipos de procesos que hacen a la actividad de la empresa.

e- Técnico: Es el responsable de la reparación, mantenimiento y operación de la totalidad de máquinas emisoras de juegos de azar utilizadas por la empresa para el desarrollo de su actividad, como así también el mantenimiento general de instalaciones eléctricas y reparación de herramientas auxiliares a la actividad (máquinas cuenta fichas, linternas, etc.).

f- Maestranza: Es el responsable de la limpieza general de la Sala, comprendiendo salón de juegos, baños, vestuarios, oficinas y en particular de las máquinas por su parte exterior, alfombras, cortinas, etc.

Todo personal que haya sido promovido para desempeñarse en la categoría y que aún no ha desarrollado las competencias técnicas y actitudinales necesarias para actuar eficaz y eficientemente, recibirá la subcategoría de "Inicial". Las partes convienen en analizar y diseñar un sistema de evaluación de desempeño para la totalidad del personal comprendido en el presente con el propósito de definir el paso de la subcategoría inicial a la categoría definitiva.

Atendiendo las exigencias del mercado y con el fin de alentar el crecimiento organizacional, y con éste el desarrollo de los empleados, las partes convienen en que es necesario el desarrollo de las competencias de los empleados para que puedan desempeñarse en cualquier puesto o categoría del presente convenio, alentando siempre que la actividad y las circunstancias lo permitan, la polivalencia y policompetencia de los empleados.

Artículo 10º: Jornada de Trabajo

En virtud de la actividad desarrollada por la empresa, que se caracteriza por el funcionamiento de Salas de juego en forma continua, las 24 horas todos los días del año con las limitaciones de las fiestas de navidad y de año nuevo; se acuerda adoptar la modalidad de turnos rotativos. Los turnos se cumplirán en jornada de trabajo de hasta 8 horas diarias con un descanso de 12 horas entre cada una.

a- Todo el personal que cumpla tareas en trabajo por equipos y en turnos rotativos, ajustará la jornada a lo dispuesto en los arts. 196 y siguientes de la L.C.T., la ley 11.544 y sus decretos reglamentarios, en especial lo establecido en el art. 202 de la L.C.T. y los artículos 2, 3 y 10 del decreto 16.115/33.

b- Los días feriados nacionales, legalmente establecidos y efectivamente trabajados serán abonados con un recargo del 100%.

c- Los empleados comprendidos en el presente convenio gozarán de un descanso diario de treinta (30) minutos para refrigerio, que serán diagramados por la empresa en cada caso.

d- El personal que realice tareas de administración y tesorería podrá trabajar cuando la empresa así lo designe un domingo de por medio, gozando de su franco compensatorio los días martes subsiguientes.

Se establece el 19 de octubre de cada año como el día del trabajador de A.L.E.A.R.A., por lo que dicho día será abonado para el trabajador que cumpla tareas, con el mismo régimen que el establecido para los días feriados.

Artículo 11º: Condiciones económicas

El sistema remuneratorio se conforma de un sueldo básico más adicionales que son fijados en el anexo que acompaña el presente.

Los rubros que acompañan a la remuneración del trabajador según la categoría que le corresponda son los siguientes:

a- Salario Básico

b- Adicionales

1- Presentismo: Este rubro comprende un 10% sobre el sueldo básico, que lo percibirán los empleados que tengan asistencia y puntualidad perfectas, exceptuando las inasistencias legales o convencionales establecidas en el presente convenio. El derecho a la percepción de este rubro se perderá por una ausencia injustificada o llegada tarde.

2- Adicional especial Voluntario: suma ésta asignada a las categorías de Encargados, Tesoreros y Técnicos en concepto de adicional por mayor responsabilidad y cuyo monto se indica en el anexo remuneratorio.

3- Premio Proporcional: Este concepto consiste en una suma variable fijada por la empresa como consecuencia de la productividad de los empleados. Esta suma se calcula como un porcentaje del 1% del 70% de la recaudación de la sala a la que pertenece el trabajador, dividida en partes iguales por la totalidad de los empleados de la sala. La percepción del mismo se encuentra sujeta a la asistencia y puntualidad perfectas, como así también a no registrar sanciones disciplinarias o quebrantos de caja.

4.- Fallo de Caja: Este será percibido en forma mensual por todo el personal que deba manejar fondos. Esta suma se considera no remunerativa y asciende a la suma de pesos cincuenta ($ 50). Todo quebranto producido en caja, será descontado al trabajador, del presente ítem, en la suma que faltare para completar la rendición, tantos meses como fuera necesario. Esto sin perjuicios de las sanciones que pudieran corresponder.

5.- Antigüedad: Este adicional se fija en un valor del uno por ciento sobre el salario básico, por cada año calendario o fracción mayor de seis meses computado al 31 de diciembre de cada año, desde el ingreso del trabajador.

Se deja constancia que la aplicación de condiciones económicas del presente convenio, no puede en ningún supuesto dar lugar a la percepción de una remuneración bruta total inferior a la que los trabajadores tuvieran derecho con anterioridad a su firma.

Artículo 12º: Fecha de pago de haberes

El pago de haberes al personal se efectuará dentro de los primeros cuatro (4) días hábiles del mes siguiente a la prestación.

Artículo 13º: Reemplazo Transitorio Categoría Superior

El trabajador podrá reemplazar el personal que se encuentra en puestos superiores, con motivo de cubrir cualquiera de las licencias previstas legal o convencionalmente. Esto le otorga el derecho al trabajador de recibir por dicho período la diferencia de remuneración que exista entre la suya y la del puesto superior. Esta diferencia dejará de percibirse inmediatamente cuando el trabajador retorne a las tareas habituales correspondiente a su categoría.

Artículo 14º: Licencias ordinarias y especiales

Licencia Ordinaria: Las partes acuerdan en virtud del carácter de excepción de la actividad y conforme el art. 154 de la L.C.T., que las vacaciones se otorguen en cualquier época del año —Enero a Diciembre—, previa autorización de la autoridad administrativa laboral. El trabajador tendrá derecho a gozar de vacaciones en temporada de verano una vez cada tres temporadas. En todos los casos deberá mediar la pertinente autorización de la autoridad administrativa del trabajo.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de los 5 años.

De 21 días corridos cuando la antigüedad en el empleo sea mayor a 5 años y no exceda de 10 años.

De 28 días corridos cuando la antigüedad en el empleo sea mayor a 10 años y no exceda de los 20 años.

De 35 días corridos cuando la antigüedad en el empleo sea mayor de 20 años.

El empleador deberá preavisar con una antelación de 45 días corridos al trabajador de la época de otorgamiento de las vacaciones anuales.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año a que correspondan las mismas.

La licencia ordinaria se interrumpirá por alguna de las siguientes causas:

a- Por fallecimiento de los padres, cónyuge o persona conviviente y/o hijos del trabajador.

b- Por enfermedad que deberá ser fehacientemente acreditada por el trabajador.

Es un requisito que el trabajador notifique su situación a la empresa y que presente la documentación correspondiente que avale la misma.

También es requisito que el empleado en caso de enfermedad acredite el domicilio donde se encuentra a fin de poder enviar al médico de la empresa para control si esta última lo considera necesario.

Licencias Especiales:

Las partes acuerdan adherir a la L.C.T. con referencia al capítulo de licencias especiales. El personal gozará de dichas licencias con la percepción íntegra de su sueldo, siempre que medie la notificación fehaciente a la empresa.

a- Por matrimonio del propio trabajador: diez (12) días corridos.

b- Por nacimiento de hijos: dos (3) días, uno de los días deberá ser otorgado en días hábiles.

c- Por fallecimiento del cónyuge, o con la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres, hermanos: tres (3) días corridos.

d- Por mudanza: un (1) día por año calendario.

e- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

f- día por donación de sangre conforme art. 47 inc. c, Ley 22.990.

g- Hasta 10 días anuales por internación hospitalaria de un hijo menor de 18 años.

Las licencias a las que se refiere el presente serán pagas y el salario se calculará según lo previsto en el art. 155 de la L.C.T.

En caso de la licencia por matrimonio, la misma podrá acumular al período ordinario de vacaciones.

Artículo 15º: Ropa de Trabajo

La empresa proveerá a cada trabajador, dos (2) equipos de vestimenta por año. Es responsabilidad del trabajador su cuidado, conservación y limpieza.

Dicho vestuario en cuanto a su diseño, forma y color será definido por la empresa, quedando prohibida su utilización fuera del centro de trabajo.

Al recibir el equipo de ropa de trabajo, cada trabajador deberá firmar un recibo donde figure la fecha respectiva, y el detalle de los elementos percibidos en conformidad.

Si la relación laboral se disolviera por cualquier causa, el trabajador deberá devolver al empleador el equipo de ropa recibido.

En caso de pérdida, deterioro, rotura total o parcial del vestuario, que sea por negligencia, culpa o dolo del trabajador, el valor de la prenda le será descontado de su salario.

Artículo 16º: Traslados

Las situaciones de traslado contempladas en el presente convenio deberán contar siempre con el consentimiento del trabajador.

El trabajador deberá presentar su conformidad por medio de una nota en la que detalle la fecha de presentación, la fecha efectiva de traslado, el lugar, el período y las condiciones del traslado. Esta nota deberá estar firmada por el trabajador y el empleador y será archivada en el legajo personal de aquél. En caso de que el traslado sea dispuesto por el empleador éste correrá con los gastos.

Los traslados podrán tener el carácter de transitorios o definitivos.

En aquellas situaciones que el trabajador solicite volver a su lugar de origen antes de finalizado el período pactado, deberá hacerlo por escrito, detallando el motivo. El trabajador en estas circunstancias deberá esperar que se genere una vacante en su lugar de origen. La empresa tendrá la potestad de volverlo a su lugar de origen bajo las mismas condiciones que el trabajador tenía antes de su traslado.

Artículo 17º: Controles

Los trabajadores están obligados a someterse a los sistemas de controles personales que se implementen destinados a la protección de los bienes del empleador en los términos y condiciones del art. 70 de la L.C.T.

La empresa podrá disponer sin previo aviso la revisación de la indumentaria y pertenencias de todo el personal, respetando lo establecido en los arts. 70, 71, y 72 de la LCT.

Artículo 18º: Capacitación de los trabajadores

Las partes consideran la capacitación como un derecho y obligación de los trabajadores y una base indispensable para que cada trabajador adquiera los conocimientos y habilidades que le permitan desempeñarse con éxito en su puesto de trabajo, como así también favoreciendo al desarrollo indivi-dual y grupal del personal. La empresa se compromete a implementar planes de capacitación con el fin de desarrollar las competencias necesarias en los trabajadores para que éstos puedan mejorar en forma continua los diferentes procesos que hacen al desarrollo de los objetivos organizacionales.

Las partes consideran que la capacitación es una inversión con beneficio mutuo para el trabajador y la empresa, y que los programas de capacitación constituyen un gran esfuerzo económico para esta última; consecuentemente el trabajador deberá contribuir con la asistencia obligatoria a los diferentes cursos dictado y/o contratados por la empresa tanto dentro como fuera de su jornada laboral. La empresa deberá observar que la asistencia a cursos no afecte el descanso semanal del trabajador así como hacer cumplir el lapso de 12 horas fijado en el art. 197 de la LCT. Si esto no fuera posible otorgará descanso compensatorio.

La entidad sindical firmante del presente Convenio Colectivo de Trabajo, podrá participar conjuntamente con la empresa en el diseño, implementación y evaluación de los programas de capacitación. Dichos programas deberán establecer expresamente las aptitudes y calificaciones adquiridas por los trabajadores, de manera tal que facilite el desarrollo de un sistema de certificación de competencias.

Artículo 19º: Protección de la Maternidad

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro de plazos de siete y medio (7 ½) meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento.

Amplíese el régimen de protección de maternidad establecido en el Título VII, Capítulo II de la LCT en las condiciones que seguidamente se indican:

A partir de los 120 días de embarazo, acreditado con el certificado médico al que refiere el art. 177 de la LCT, y hasta que comience a gozar de la licencia legal por maternidad la trabajadora prestará tareas en puestos acorde a su estado de gestación.

Finalizada la licencia legal de maternidad la trabajadora tendrá derecho por el término de seis meses a gozar de una jornada reducida de trabajo de siete horas diarias, en turno fijo dispuesto por la empleadora según sus necesidades operativas, sin disminución alguna de su remuneración.

Artículo 20º: Accidentes y enfermedades profesionales

Todo trabajador comprendido en el presente convenio, que sufriera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, estará amparado, a todos los efectos legales, por la Ley de Riesgo del Trabajo Nº 24.557, o la que le reemplace.

El empleador al momento de contratar al trabajador deberá realizar un examen médico preocupacional que acredite su aptitud para el trabajo. Así mismo deberá cumplimentar con el examen de preegreso, citando a ese fin y en forma fehaciente al trabajador saliente.

Artículo 21º: Seguridad e Higiene en el Trabajo

A fin de garantizar la efectiva preservación de la salud de los trabajadores se podrá crear un Comité Paritario de Higiene y Seguridad Laboral. Dicho Comité deberá desarrollar programas conjuntos de Higiene y Seguridad, velando por el cumplimiento de la legislación nacional vigente en la materia. Asimismo, la representación sindical podrá proponer unilateralmente medidas tendientes a disminuir los riesgos del trabajo y las consecuencias dañosas para la salud de los trabajadores.

Artículo 22º: Derecho a la Información

Las partes firmantes del presente convenio reconocen como normas mínimas laborales que resultarán de efectivo reconocimiento a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, a las identificadas por la Organización Internacional del Trabajo en su Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.

Artículo 23º: Contribuciones con destino a la Obra Social

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en la Ley de Obras Sociales vigente, la empresa deberá depositar dentro de los primeros diez (10) días de comenzado el mes, el importe que corresponda, conforme a la legislación vigente en concepto contribución con destino a la Obra Social a nombre de la Obra Social de Agentes de Lotería y Afines de la República Argentina (OSALARA) Código 0-0060-4.

El personal que trabaje en jornadas reducidas de trabajo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones de obra social y estas contribuciones se limitarán a los que correspondan sobre la base de las remuneraciones efectivamente percibidas por los mismos. Si ésta no llega a cubrir el importe correspondiente a tres (3) MOPRE, la diferencia por las contribuciones será a cargo de la empresa.

Artículo 24º: Aportes con destino a la Obra Social

Tal como lo disponen las normas vigentes, el empleador será agente de retención de los porcentajes determinados por las leyes vigentes en materia de obras sociales y los importes resultantes deberán ser depositados de acuerdo con lo que prevean las mismas.

El personal que trabaje en jornadas reducidas de trabajo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones de obra social y estos aportes se limitarán a los que correspondan sobre la base de las remuneraciones efectivamente percibidas por los mismos. Si éstos no llegaran a cubrir el importe correspondiente a tres (3) MOPRE, la diferencia será a cargo de la empresa.

Lo pactado es sin perjuicio del derecho de opción de que cada trabajador goza respecto la elección de la obra social.

Artículo 25º: Aportes con fines sindicales

La Empresa procederá a retener el dos por ciento (2%) de los haberes del personal comprendido en el presente Convenio y afiliado a ALEARA, en concepto de “cuota sindical”, de acuerdo a la legislación vigente, a partir de la firma del presente Convenio.

Estos importes serán depositados por el empleador dentro del décimo (10º) día de su retención, en la cuenta especial de ALEARA, se deberá adjuntar a la organización gremial, la copia de boleta de depósito y una planilla con la nómina del personal respectivo, indicando la remuneración total que corresponda a cada uno y la suma que se hubo retenido y depositado.

Artículo 26º: Contribución Cuota Mutual

El empleador procederá a retener mensualmente la suma fija de pesos quince (15), de los haberes del personal comprendido en el presente convenio, asociado a la mutual, de acuerdo a la ley Orgánica de Mutualidades Nº 23.321 e inciso c) del art. 132 de la LCT. Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los diez (10) de su retención, en la cuenta especial de la Asociación Mutual del Personal y Emisoras de Juegos de Azar A.M.U.P.E.J.A., adjuntando a la organización mutual, la copia de boleta de depósito y una planilla con nómina del personal respectivo, indicando la suma que se hubo retenido y depositado.

Artículo 27º: Cartelera

La Empresa colocará en lugares visibles de cada establecimiento carteleras a los efectos de que la parte sindical pueda colocar avisos sindicales para información personal según la recomendación Nº 143 de la O.I.T. (art. 15, Inc. 3).

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete de la PARTE SINDICAL o con entidades relacionadas con el mismo y debidamente firmadas por las autoridades correspondientes.

Artículo 28º: Seguro de Vida Colectivo y Seguro de Sepelio

Se establece un seguro colectivo de vida y seguro colectivo de sepelio voluntario en los términos que más adelante se exponen:

a- Ambos seguros revisten el carácter de voluntarios para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo a partir de su firma.

b- El seguro de sepelio ampara al titular y su grupo familiar primario (esposo/a e hijos), con las condiciones establecidas en las respectivas pólizas de seguro que contratará la entidad sindical firmante del presente.

c- Ambos seguros serán contratados por ALEARA, en carácter de instituyente y único contratante de éstos, con una entidad aseguradora que la misma elija, debidamente habilitada para tales coberturas, bajo su total responsabilidad de acuerdo a las siguientes condiciones:

d- El premio de dichos seguros se establece en pesos seis ($ 6.00), que se distribuye del siguiente modo: pesos tres ($ 3.00), corresponden al seguro de vida y pesos tres ($ 3.00), corresponden al seguro colectivo de sepelios. Los premios deberán ser abonados por partes iguales por el trabajador y el empleador, y éste deberá depositarlos en la cuenta corriente Nº 299.763/66 del Banco de la Nación Argentina dentro de los diez (10) días de comenzado el mes. Los ajustes del capital asegurado, como de los importes de sus respectivos premios, se aplicarán de acuerdo a los incrementos salariales convencionales que se produzcan a partir de la homologación del presente convenio. A tal efecto, cuando procedan dichos ajustes, ALEARA informará por medio fehaciente al empleador el monto de los nuevos aportes y contribuciones que deban realizarse mensualmente.

e- La contribución de los trabajadores será retenida por los empleadores de los haberes correspondientes al pago mensual, lo que conjuntamente con el aporte empresario deberán ser depositados hasta el quince (15) del mes siguiente al que la remuneración se devengue, en la cuenta especial abierta a tal fin por ALEARA.

f- El Seguro Colectivo de Vida se contratará por un capital inicial de pesos cinco mil ($ 5.000), por cada empleado y/o obrero a partir de los dieciséis (16) años de edad. Dicho seguro cubrirá el riesgo de muerte y se duplicará en caso de muerte por accidente, sin premio adicional.

El personal que se incorpore a la actividad con posterioridad, quedará comprendido en el mismo a partir del día 1º de mes subsiguiente al de su manifestación de adhesión al seguro y mientras mantenga tal relación con la empresa.

g- El capital asegurado por sepelio a partir de la firma del presente convenio se le notificará en forma personal a cada asegurado, así como las modificaciones pertinentes.

h- Las partes gestionarán ante el asegurador que la Asociación Sindical contrate que renuncie irrevocablemente a repetir el importe de las indemnizaciones contra el empleador en caso de que el siniestro asegurado y habilitante del pago hubiera ocurrido por accidente de trabajo, enfermedad-accidente o enfermedad profesional.

i- El premio de los seguros, previsto en el punto d precedente contemplan los impuestos y contribuciones vigentes en materia de seguros de vida y sepelio.

En el supuesto de que dichos impuestos y contribuciones fueren aumentados o dichos seguros fueran objeto de nuevos gravámenes se practicará el ajuste pertinente para incorporar las mayores cargas impositivas.

OBJETO DEL SEGURO

a) SERVICIOS PARA MAYORES DE SIETE AÑOS

El servicio estará compuesto por: SALA VELATORIA, ATAUD, BOVEDA, color caoba, nogal o natural, con o sin caja interior metálica, válvula para formol, soldadura, mortaja, herrajes imitación plata vieja, con ocho manijas y placa identificatoria; CAPILLA ARDIENTE O CAPILLA VELATORIA ESPECIAL, con crucifijo, Cristo Eucarístico o Estrella de David, velas eléctricas o a gas, un coche porta coronas; una carroza fúnebre motorizada, dos coches de acompañamiento, licencia del Registro Civil para inhumación, tramitación Municipal y dos copias del Acta de Defunción legalizadas, traslado del cadáver desde el lugar donde se produzca el fallecimiento, hasta el lugar del velatorio no superando una distancia mayor a los treinta (30) kilómetros y su inhumación efectuada dentro del radio urbano del domicilio del velatorio, la cual se ajustará a las exigencias imperantes en la localidad, en lo que respecta al uso de vehículos.

Este servicio incluye el ataúd de medidas extraordinarias (supermedidas), cuando las características físicas del extinto lo hagan necesario.

b) REINTEGRO

La Entidad Aseguradora pagará a los beneficiarios o a los herederos legales del asegurado en caso de no prestarse el servicio de sepelio, el importe establecido.

c) FAMILIARES COMPRENDIDOS

El Seguro de Sepelio cubrirá al titular y a su grupo familiar primario de acuerdo con el siguiente detalle:

1- El cónyuge y/o concubina del afiliado titular, se hará extensivo al caso de concubinato en las situaciones previstas por la resolución 210/81 del I.N.O.S.

2- Los hijos solteros hasta veintiún (21) años de edad; no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral.

3- Los hijos solteros mayores de veintiún (21) años y hasta veinticinco (25) años inclusive que esté a exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente.

4- Los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintiún (21) años; los hijos menores cuya guarda o tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa.

Se podrá autorizar la inclusión como beneficiario, de otro ascendiente o descendientes por consanguinidad del beneficiario titular y que se encuentren a su cargo, en cuyo caso deberán efectuarse al titular los descuentos en los términos previstos en la ley de obras sociales.

Artículo 29º: Contribución empresarial para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, sociales y capacitación de la A.L.E.A.R.A.

La empresa efectuará una contribución mensual a la A.L.E.A.R.A. destinada al cumplimiento de los fines culturales, sociales y capacitación conforme lo establecido en su estatuto social. Dicho aporte consistirá en el dos por ciento (2%) del total de la masa salarial bruta total abonada mensualmente por el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo. La suma resultante se abonará en forma mensual y consecutiva del 1 al 10 de cada mes a partir de la firma del presente convenio. Los importes resultantes deberán depositarse en la cuenta corriente de la A.L.E.A.R.A del Banco de la Nación Argentina Sucursal Montserrat Nº 299.658/65. Los fondos aportados serán objeto de una administración y contabilización especial, que se llevará y documentará separada e independientemente de los demás bienes y fondos de la organización sindical, cuya administración será ejercida exclusivamente por la Comisión Directiva de A.L.E.A.R.A.

Artículo 30º: Aportes convencionales

El empleador procederá a retener el dos por ciento (2%) de la remuneración bruta total de los haberes al personal comprendido en el presente convenio, no afiliado a A.L.E.A.R.A. de acuerdo con lo establecido por el artículo 9º de la Ley 14.250. Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los diez (10) días de su retención, en la cuenta especial de ALEARA, debiendo adjuntar a la organización gremial, la copia de la boleta de depósito y una planilla con la nómina de personal respectivo, indicando la remuneración total que le corresponda a cada uno y la suma que se hubo retenido y depositado. Esta retención se empezará a realizar una vez alcanzado el primer acuerdo salarial modificatorio de las condiciones pactadas en el presente convenio y se extenderá por un plazo de doce meses a partir de la firma del referido acuerdo.

Artículo 31º: Pasantías.

Las partes celebrantes del presente convenio colectivo acuerdan que las empresas podrán celebrar “contratos de pasantía de formación profesional” conforme lo establecido en el Decreto Nº 1227/01.

Dada la especial característica de la actividad desarrollada por la empresa, las partes acuerdan que sólo podrán contratar estudiantes desocupados que cuenten entre dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad.

Asimismo las partes acuerdan que: a- definirán el contenido de los programas de pasantías en forma conjunta b- supervisarán su desarrollo de igual modo.

Artículo 32º: Domicilio del Trabajador

El empleado deberá mantener su domicilio real registrado en la empresa, siempre actualizando y comunicar a la empleadora cualquier cambio que ocurra, sea provisorio o definitivo. El último domicilio denunciado por el trabajador a la empresa será considerado válido a los fines de cualquier notificación que se realice. La Empresa deberá dar recibo de todas las comunicaciones de cambio de domicilio.

Artículo 33º: Impresión de Ejemplares

La representación empleadora firmante del presente convenio se compromete a realizar a su cargo la impresión de los ejemplares del texto ordenado de la presente Convención, una vez se encuentre registrado.

Ambas partes se obligan a requerir en forma conjunta la homologación y registración del presente Convenio Colectivo de Trabajo en los términos de la Ley 14.250 y su reglamentación.

En prueba de conformidad se firman cuatro (4) ejemplares del mismo tenor y a un mismo efecto, en la fecha del epígrafe.

ANEXO DE CONDICIONES ECONOMICAS

Categoría	Básico	Presentismo	Producción	Fallo Caja	No Rem.*	Total Bruto
Encargado:	995,71	99,57	399,00	50,00	280,76	1.825,04
Tesorero:	995,71	99,57	399,00	50,00	280,76	1.825,04
Técnico:	980,49	98,04	287,31	-	254,10	1.619,94
Asistente:	957,14	95,71	-	50,00	197,00	1.299,85
Administ.:	957,14	95,71	-	-	197,00	1.249,85
Maestranza:	918,97	91,85	-	-	189,06	1.199,48

* Las partes acuerdan que la cifra No Remunerativa se transforme en Remunerativa, a partir del 01.01.07, incorporando a ésta aquella suma que correspondiere, para que el valor neto resultante una vez practicadas las retenciones, no sufra mengua para el ingreso del trabajador. Asimismo acuerdan reunirse para determinar la modalidad de incorporación a la estructura remunerativa de tales sumas.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución Nº 252/2007

Registro Nº 405/07

Bs. As., 20/3/2007

VISTO el Expediente Nº 536.438/05 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley Nº 25.877, el Decreto Nº 900 de fecha 29 de junio de 1995, y

CONSIDERANDO:

Que en las actuaciones citadas en el Visto tramita el Acuerdo alcanzado entre la ASOCIACION DE SUPERVISORES, TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y VIGILANCIA DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE por el sector gremial y la CAMARA DE FRIGORIFICOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE por la parte empleadora, glosado a fojas 28/29, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que el presente Acuerdo se realiza en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo Nº 386/04, oportunamente suscripto por la ASOCIACION DE SUPERVISORES, TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y VIGILANCIA DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE por el sector gremial y la CAMARA DE FRIGORIFICOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE por la parte empleadora.

Que el Acuerdo en consideración implica un incremento de los salarios de los trabajadores, conforme la escala salarial acompañada, consistente en un DIECINUEVE POR CIENTO (19%) sobre los básicos actualmente vigentes, teniendo este incremento carácter no remunerativo desde agosto de 2006 hasta el 31 de diciembre del mismo año inclusive.

Que a partir de 2007, la suma no remunerativa se convierte en remunerativa, rigiendo a partir de ese momento los nuevos básicos que se establecen en el Anexo I del Acuerdo.

Que como fecha de entrada en vigencia se pacta el mes de agosto de 2006.

Que se advierte que las cláusulas pactadas no contienen aspectos que afecten a principios, derechos y garantías contenidos en el marco normativo, comúnmente denominado “orden público laboral” ni de otras normas dictadas en protección del interés general.

Que el ámbito territorial y personal del mismo, se corresponde con la actividad desarrollada por la empresa y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado acuerdo.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Acuerdo celebrado entre la ASOCIACION DE SUPERVISORES, TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y VIGILANCIA DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE por el sector gremial y la CAMARA DE FRIGORIFICOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE por la parte empleadora, glosado a fojas 28/29 del Expediente Nº 536.438/05, conforme a lo dispuesto en la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Acuerdo obrante a fojas 28/29 del Expediente Nº 536.438/05.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento de Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuita del Acuerdo homologado y/o de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 536.438/05

Buenos Aires, 28 de Marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 252/07, se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 28/29 del expediente de referencia, quedando registrado con el número Nº 405/07. — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación-D.N.R.T.

ACTA ACUERDO

Cde. Expte. 536.438/05

En la Ciudad de Rosario, Provincia de Santa Fe, a los 29 días del mes de Agosto de 2006, entre la ASOCIACION DE SUPERVISORES, TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y VIGILANCIA DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE (A.S.T.A.V.I.C.), representada en este acto por el Sr. Juan Carlos Bertral, Sr. Francisco Polinori y Sra. Graciela Noemí Curletto en su calidad de Secretario General, Secretario Gremial y de Organización y Secretaria de Actas respectivamente, todos miembros paritarios, y la CAMARA DE FRIGORIFICOS DE SANTA FE (CAFRISA), representada en este acto por el Dr. Miguel Angel Polo y por el Dr. Jorge Raúl Salvagno, ambos en calidad de miembros paritarios, acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: Durante los meses de Agosto y Setiembre de 2006, las empresas abonarán al personal comprendido en el CCT 386/04, juntamente con los haberes mensuales, por rubro separado y como suma no remunerativa, el equivalente al 12% de los haberes básicos de convenio vigentes establecidos en la citada convención. En los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre de 2006 dicha suma no remunerativa se elevará un 7% no acumulativo, llegando así al 19% de los haberes básicos de convenio vigentes en la fecha. Se computará a cuenta del importe indicado, cualquier incremento que hubieran otorgado las empresas individualmente sobre los haberes básicos con posterioridad al 1º de Junio de 2006, siempre que haya sido imputado a cuenta de futuros aumentos.

SEGUNDO: A partir del 1º de Enero de 2007 la totalidad del incremento mencionado en la cláusula anterior, tendrá carácter salarial remunerativo, rigiendo a partir de ese momento como escala salarial, los sueldos básicos de convenio que se detallan en el Anexo “1”.

TERCERO: Las sumas que se abonen conforme a la cláusula primera, como asignación no remunerativa hasta el mes de Diciembre de 2006 inclusive, no tendrán impactación alguna en los adicionales convencionales, cualquiera fuera su origen o naturaleza.

CUARTO: Juntamente con el pago del último mes de asignación no remunerativa prevista en la cláusula primera, las empresas abonarán al mismo personal comprendido en el presente acuerdo, en carácter de gratificación no remunerativa extraordinaria por única vez, una suma igual a la doceava parte del 19% devengado en el mes de Diciembre de 2006.

QUINTO: El presente acuerdo tiene vigencia desde el día 1 de Agosto de 2006, acordando ambas partes que presentarán el mismo a los fines de su homologación por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Delegación Rosario, en el Expediente Nro. 536438/2005.

SEXTO: Las partes manifiestan que mantienen la continuidad de las negociaciones entabladas en el expediente de referencia.

En prueba de conformidad, y previa su lectura y ratificación, se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Anexo I
Cde. Expte. 536.438/05

S. B. Convenio. 386 /04	S./Básico Mes de Julio/06	Agosto/06 12% No Remunerativo	Septiembre/06 12% No Remunerativo	Octubre/06 12% +7% No Remunerativo	Noviembre/06 12% + 7% No Remunerativo	Diciembre/06 12% + 7% No Remunerativo	Enero 2007 Nuevo Sueldo Basico
Cat 14 - Divisionales	$ 2254	270.48	270.48	428.26	428.26	428.26	2682.26.-
Cat. 13 – Jefes	$ 1704	204.48	204.48	323.76	323.76	323.76	2027.76.-
Cat. 12 – Supervisores A	$ 1379	165.48	165.48	262.	262.	262.	1641.00.-
Cat. 11 – Supervisores B	$ 1214	145.68	145.68	230.66	230.66	230.66	1444.66.-
Cat. 10 – Tec. Esp Servicio	$ 1204	144.48	144.48	228.76	228.76	228.76	1432.76.-
Cat. 9 – Emp. Jerarquicos	$ 1124	134.88	134.88	213.56	213.56	213.56	1337,56.-
Cat. 8A – Empleados	$ 1054	126.48	126.48	200.26	200.26	200.26	1254.26.-
Cat. 7 – Vig./ Bomberos	$ 1019	122.28	122.28	193.61	193.61	193.61	1212.61.-
Cat. 8B – Promotoras	$ 934	112.08	112.08	177.46	177.46	177.46	1111.46.-

BONIFICACIONES
VALORES A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2007

ART 4 0 – Remuneración por Productividad -	
ART 4 1 – Bonificación por Antigüedad – 1 % del S./B. Categ. 8B x c /2 años de antig.	$ 11.11.-
ART 4 2 – Bonificación por Temp Frias	$ 22,00.-
ART 4 3 – Bonificación por Temp Excesiva	$ 22,00.-
ART 4 4 – Bonificación por Manejo de Dinero mayor a $ 5000	$ 30,00.-
ART 4 5 – Bonificación por Servicio Fuera Lugar Habitual = 10% de su Sueldo Básico	
ART 4 6 – Bonif por Título Secundario .2,5% del S./B Categoría 8B	$ 27.78
ART 4 6 – Bonif por Título Universitario .- 5 % del S./B. Categoría 8B	$ 55.57
ART 4 7 – Bonif por Asistencia y Puntualidad- 7 % Del S./B. Categoría 8B	$ 77,80 + $ 72,20 = $ 150.-
ART 4 8 - Bonif Guardia y Turno. Rotativo.- 15 % sobre el total de las remuneraciones	

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución Nº 255/2007

Registro Nº 406/07

Bs. As., 20/3/2007

VISTO el Expediente Nº 1.178.352/06 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley Nº 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que a foja 2 del Expediente mencionado en el Visto, obra el acta acuerdo suscripto entre la empresa TRANSENER SOCIEDAD ANONIMA y la ASOCIACION DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGIA ELECTRICA, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que por el referido acta acuerdo las partes convienen abonar al personal representado por la precitada entidad gremial, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa Nº 669/04 “E”, una suma fija no remunerativa por categoría a partir del mes de junio de 2006, bajo el concepto “suma acta junio 2006”.

Que de las constancias de autos surge la personería invocada por las partes y la facultad de negociar colectivamente.

Que en tal sentido, cabe destacar que el ámbito de aplicación del presente acuerdo, se corresponde con la empresa signataria y la representatividad de los trabajadores por medio de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que se advierte que las cláusulas pactadas no contienen aspectos que afecten o alteren los principios, derechos y garantías contenidos en el marco normativo del derecho del trabajo encontrándose asimismo acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el acta acuerdo suscripta entre la empresa TRANSENER SOCIEDAD ANONIMA y la ASOCIACION DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGIA ELECTRICA, el que luce agregado a foja 2 del expediente Nº 1.178.352/06, conforme a lo dispuesto en la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente acta acuerdo, obrante a foja 2 del expediente Nº 1.178.352/06.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuita del Acuerdo homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.178.352/06

Buenos Aires, 28 de Marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 255/07, se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 2 del expediente de referencia, quedando registrado con el número Nº 406/07. — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación-D.N.R.T.

ACTA ACUERDO

En la ciudad de Buenos Aires, a los 10 días del mes de junio de 2006, reunidas por una parte la empresa TRANSENER S.A., representada en este acto por el Sr. Carlos O. Bobillo y el Sr. José Luis Baliña en su carácter de Gerente de Recursos Humanos y Jefe del Departamento de RR. II. respectivamente y por la otra la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía A.P.J.A.E., representada por el Sr. Diego R. E. Orellano y el Sr. Edgardo Peres en su carácter de Presidente y Secretario de RR. LL: respectivamente, manifiestan lo siguiente:

PRIMERA: Los signatarios del presente acuerdan abonar al personal representado por la Asociación del Personal Jerárquico del Agua la Energía una suma fija mensual no remunerativa por categoría a partir del mes de Junio del corriente año bajo el concepto “SUMA ACTA JUNIO 2006” de acuerdo con el cuadro que se indica a continuación:

CATEGORIAS F	CATEGORIAS G	BANDAS DE SALARIO BASICO	SUMA FIJA NO REMUNERATIVA
	G4	4.001 - 4.800	700
F4	G3	3.451 - 4.000	
F3	G2	2.951 - 3.450	600
F2	G1	2.451 - 2.950	500
F1		2.000 - 2.450	400

SEGUNDA: Las partes acuerdan que en el mes de Febrero del año 2007 se reunirán para convenir la forma de convertir las sumas no remunerativas indicadas en la cláusula primera en remunerativas.

TERCERA: Los signatarios del presente acuerdan a partir del mes de mayo del corriente año incrementar a $ 300 (pesos trescientos) mensuales el monto en vales de comida previsto en el Art. 24º “Cuadro de Remuneraciones y Beneficios al Personal” del C.C.T. Nº 669/04 “E”.

CUARTA: Por la firma de este acuerdo, la Empresa otorgará por única vez una Gratificación Extraordinaria no remunerativa al personal representado por la Asociación de $ 1.200 (Pesos un mil doscientos).

Dicha gratificación se abonará en el concepto indicado en la cláusula primera conjuntamente con el pago de los haberes del mes de Junio de 2006.

Leído y ratificado el presente en todos sus términos, las partes firman al pie en el lugar y fecha arriba indicados, tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, comprometiéndose a elevar el mismo para su correspondiente homologación ante la Autoridad de Aplicación correspondiente.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución Nº 268/2007

Registro Nº 404/07

Bs. As., 21/3/2007

VISTO el Expediente Nº 1.199.873/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y la Ley Nº 24.013, y

CONSIDERANDO:

Que en el expediente de referencia la firma KALEU KALEU SOCIEDAD ANONIMA solicitó la substanciación del Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas previsto en el Capítulo 6º, Título III de la Ley 24.013.

Que habiendo la presentante cumplido oportunamente con los requisitos establecidos en el artículo 99 de la mentada norma y habiéndose celebrado las audiencias de ley con la FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION DEL CHUBUT, las partes no arribaron a acuerdo alguno, según constancia de autos.

Que en ese orden de ideas y atendiendo el espíritu que inspira la norma, se ha dicho reiteradamente que el encuadramiento de la situación en dicho marco no implica abrir juicio de valor sobre indemnizaciones, salarios o cualquier alteración contractual en el plano de las relaciones individuales, cuya declaración excede las facultades conferidas a esta Cartera de Estado, por lo que menos aún puede interpretarse como una declaración sobre la situación de crisis o quebranto de la empresa sin responsabilidad en la esfera laboral.

Que atento a todo lo expuesto y habiéndose considerando el tiempo transcurrido sin que los actores sociales hubieren arribado a acuerdo alguno, correspondió oportunamente, en orden a lo normado por el artículo 105 de la ley 24.013, dar por concluido el mentado Procedimiento Preventivo de Crisis.

Que la Unidad de Tratamiento de Situaciones de Crisis de Empresas de este Ministerio ha tomado la intervención que le compete.

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Conclúyase el presente Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas celebrado entre la FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION DEL CHUBUT y la empresa KALEU KALEU SOCIEDAD ANONIMA, en el Expediente Nº 1.199.873/06, sin haber arribado las partes a acuerdo alguno.

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre la Resolución citada.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.199.873/06

Buenos Aires, 28 de Marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 268/07, se ha tomado razón de la conclusión del Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas celebrado en el expediente de referencia, quedando registrado con el número Nº 4-04/07. — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación-D.N.R.T.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución Nº 274/2007

Registro Nº 400/07

Bs. As., 23/3/2007

VISTO el Expediente Nº 1.205.167/07 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

CONSIDERANDO:

Que vienen a consideración de esta Asesoría los presentes obrados, en virtud de la solicitud de homologación del acta acuerdo suscripto entre la ASOCIACION DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGIA ELECTRICA y la empresa EMPRENDIMIENTOS ENERGETICOS BINACIONALES SOCIEDAD ANONIMA, obrante a foja 2 de autos, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que al respecto es dable destacar que el referido acta acuerdo se celebra en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa Nº 800/06 “E”, celebrado entre las partes ut-supra referidas.

Que el ámbito territorial y personal se corresponde estrictamente con la aptitud representativa de las partes signatarias del presente Acuerdo.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado Acuerdo.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el acta acuerdo suscripto entre la ASOCIACION DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGIA ELECTRICA y la empresa EMPRENDIMIENTOS ENERGETICOS BINACIONALES SOCIEDAD ANONIMA, obrante a foja 2 del expediente Nº 1.205.167/07, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente acuerdo obrante a foja 2 del expediente Nº 1.205.167/07.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Acuerdo homologado y/o de esta Resolución, las partes deberán proceder conforme a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.205.167/07

Buenos Aires, 28 de Marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 274/07, se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 2 del expediente de referencia, quedando registrado con el número Nº 400/07. — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación-D.N.R.T.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 05 días del mes de diciembre de 2006, entre la Empresa EMPRENDIMIENTOS ENERGETICOS BINACIONALES SOCIEDAD ANONIMA (EBISA), con domicilio en Maipú 267, piso 20, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por su miembro paritario Dr. Juan José CARBAJALES, y la ASOCIACION DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGIA ELECTRICA (APUAYE), Personería Gremial Nº 698, con domicilio en Reconquista 1048 piso 8º, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por su miembro paritario Lic. Héctor COACCI, convienen lo siguiente:

El CCT Nº 800/06 "E" entró en vigencia a partir del 01.01.06 y consecuentemente con ello el personal no pudo durante el año 2005 ajustar su desempeño con miras a hacerse acreedor de la BA, en ese período, atento la inexistencia de pautas para tal fin.

Por tal motivo, teniendo en cuenta la razonabilidad de lo expuesto por la Empresa, es que la Bonificación Anual correspondiente al año 2006 será abonada por única vez en el mes de diciembre de dicho año a todo el personal, mediante una suma equivalente al Sueldo Mensual (Art. 21 CCT) correspondiente al referido mes y año.

En prueba de conformidad se firman tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, uno para cada una de las partes y el restante para ser presentado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para que proceda a su homologación.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución Nº 259/2007

Registro Nº 403/07

Bs. As., 21/3/2007

VISTO el Expediente Nº 1.150.560/06 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

CONSIDERANDO:

Que a foja 1 del Expediente de referencia obra el Acuerdo celebrado entre el SINDICATO UNICO DE LA PUBLICIDAD, por el sector sindical, y la CAMARA DE EMPRESAS DE INVESTIGACION SOCIAL Y DE MERCADO, por el sector empresarial, conforme a lo establecido en la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que mediante el Acuerdo de marras, los agentes negociadores fijan para las empresas con personal encuadrado en el Convenio Colectivo de Trabajo Nº 107/90, y afectado a la realización de encuestas telefónicas, la suma de SIETE PESOS CON VEINTIOCHO CENTAVOS ($ 7,28) la hora más la antigüedad, sobre la base de la jornada de seis horas diarias, a partir del 1 de enero de 2006.

Que las partes celebrantes coinciden con las signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo ut supra citado.

Que ratifican en todos sus términos el mentado acuerdo, y acreditan su personería y facultades para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos.

Que el ámbito de aplicación del presente acuerdo se circunscribe a la correspondencia entre la representatividad que ostenta el sector empresario firmante y la entidad gremial signataria, emergente de su personería gremial.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, ha tomado la intervención que le compete.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio la Dirección de Regulaciones del Trabajo deberá evaluar la procedencia del cálculo de la Base Promedio y del Tope Indemnizatorio que establece el segundo párrafo del Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el acuerdo celebrado entre el SINDICATO UNICO DE LA PUBLICIDAD, y la CAMARA DE EMPRESAS DE INVESTIGACION SOCIAL Y DE MERCADO, que luce a foja 1 del Expediente Nº 1.150.560/06, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º —Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente acuerdo obrante a foja 1, del Expediente Nº 1.150.560/06.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de que informe sobre la procedencia del cálculo de la Base Promedio y del Tope Indemnizatorio de conformidad a lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto de que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuita de los Acuerdos homologados y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.150.560/06

Buenos Aires, 28 de Marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 259/07, se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 1 del expediente de referencia, quedando registrado con el número Nº 403/07. — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación-D.N.R.T.

FORMULAN ACUERDO

Sr. Director de la
Dirección de Negociación Colectiva del
Ministerio de Trabajo de la Nación, Empleo y S.S.
S___/___D

VICENTE ALVAREZ en su carácter de Secretario General, OSVALDO SORRENTINO, Secretario Adjunto, JUAN CARLOS MONTENEGRO, Secretario Gremial, con el patrocinio letrado del Dr. ADALBERTO E. ROSSETTI, abogado, To. 28 Fo. 295 CSJN, constituyendo domicilio legal en la calle Tte. Gral. Perón 2385 de Capital Federal, por una parte en adelante EL SINDICATO y JULIO FELIX FRESNO APARICIO, Presidente de la CAMARA DE EMPRESAS DE INVESTIGACION SOCIAL Y DE MERCADO, con el patrocinio letrado del Dr. ALEJANDRO GONZALEZ ROSSI, To 75 Fo 115 CPACF, constituyendo domicilio legal en Av. de Mayo 769 Piso 4º oficina 41 de Capital Federal, por la otra, en adelante LA CAMARA, se presentan y dicen:

Que en virtud del reclamo formulado por EL SINDICATO en relación a la situación salarial del personal afectado a la realización de encuestas telefónicas, ambas partes vienen a formular el presente acuerdo de empresa, a tenor de las cláusulas que se explicitan a continuación:

1) Que las empresas encuadradas en el Convenio Colectivo de Trabajo 107/90, a partir del 1º de Enero de 2006 abonará al personal afectado a la realización de encuestas telefónicas la suma de pesos siete con veintiocho centavos ($ 7,28.-) la hora más antigüedad, sobre la base de una jornada de seis (6) horas diarias.

2) Que LA CAMARA se compromete a continuar discutiendo a partir del 1º de Marzo de 2006, los salarios del personal afectado a la realización de encuestas telefónicas, en virtud de la pretensión de EL SINDICATO de que se alcance un valor salarial de pesos ocho con ochenta centavos ($ 8,80.-) la hora más la antigüedad, sobre la base de una jornada de trabajo de seis (6) horas diarias.

3) Ambas partes solicitan la homologación del presente acuerdo y que con posterioridad, las presentes actuaciones sean reservadas hasta el 1º de Marzo de 2006 en virtud de lo establecido en el punto 2).

En la Capital Federal, a los 29 días del mes de Diciembre de 2005 como prueba de conformidad, se firman cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES

Resolución Nº 73/2007

Registro Nº 859/07 "E"

Bs. As., 21/3/2007

VISTO el Expediente Nº 1.193.073/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley Nº 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que se solicita la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO Y RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (A.L.E.A.R.A.) por la parte sindical y la empresa SIERRAS HOTEL SOCIEDAD ANONIMA por el sector empleador, el que luce a fojas 62/83 del Expediente Nº 1.193.073/06 y ha sido y debidamente ratificado a fojas 86 de las mismas actuaciones.

Que en ese sentido corresponde señalar que las partes han acreditado fehacientemente en autos la representación invocada.

Que respecto al ámbito personal y territorial del Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.), se establece para los trabajadores representados por la entidad sindical celebrante que se desempeñen en alguna de las categorías descriptas en el artículo 9º del mismo y que laboren para la empresa SIERRAS HOTEL SOCIEDAD ANONIMA dentro del ámbito de la concesión que le fuera otorgada a la misma, por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, para la explotación del hotel casino.

Que con relación a su ámbito temporal, se fija su vigencia por el término de treinta y seis (36) meses, a partir del día 18 de octubre de 2006 y de acuerdo a lo expresamente establecido por sus celebrantes en el artículo 5º del mismo.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, deberán remitirse estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de proceder al cálculo del tope previsto por el Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio ha tomado la intervención que le compete.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO
DE RELACIONES LABORALES
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO Y RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (A.L.E.A.R.A.) por la parte sindical y la empresa SIERRAS HOTEL SOCIEDAD ANONIMA por el sector empleador, el que luce a fojas 62/83 del Expediente Nº 1.193.073/06.

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 62/83 del Expediente Nº 1.193.073/06.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento de Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dr. GUILLERMO E. J. ALONSO NAVONE, Subsecretario de Relaciones Laborales M.T.E. y S.S.

Expediente Nº 1.193.073/06

BUENOS AIRES, 27 de marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION SSRL Nº 73/07 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa que luce a fojas 62/83 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el Nº 859/07 "E". — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación-D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SIERRAS HOTEL S.A.

Lugar y Fecha: En la ciudad de Córdoba, a los 18 días del mes de octubre de 2006.

Artículo 1º: Partes Intervinientes

Son partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante el "Convenio"), el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (en adelante "A.L.E.A.R.A.") con domicilio en la calle Alsina 946, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con delegación en la calle Belgrano 1342 de Córdoba Capital, representada por los/as señores/as Ariel FASSIONE —Secretario Gremial—, María Teresa COLIGUANTE —Secretaria de Acción Social— y Ramón Aníbal LEON —Secretario de Capacitación, Estudios y Estadísticas—, con el patrocinio del Dr. Jorge Luis GINZO, por una parte y la empresa SIERRAS HOTEL S.A. (en adelante "Sierras Hotel S.A.") representada por el Señor Fernando BOTTINO, —Apoderado con facultades especiales para este acto, con el patrocinio letrado del Dr. Jorge Jerónimo SAPPIA por la otra, quienes convienen en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo, sujeto a las siguientes cláusulas:

Artículo 2º: Marco Jurídico y Representación Invocada

Las partes contratantes acuerdan por el presente, conforme las estipulaciones que se consignan a continuación, que las condiciones y las relaciones de trabajo entre la empresa y su personal, serán regidas exclusivamente por el presente Convenio Colectivo de Trabajo y por la Ley 20.744, sus modificatorias y complementarias, y los decretos, resoluciones, disposiciones y demás normas que se encuentran vigentes en la materia y sean de aplicación.

La parte empresaria reconoce a la entidad sindical como representativa de los trabajadores, en un todo de acuerdo con las normas legales vigentes.

Artículo 3º: Ambito de Aplicación

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores —cualquiera sea la modalidad de su contratación laboral— vinculado con los juegos de azar y con las tareas o actividades relacionadas con otras funciones complementarias de la actividad de la parte empresaria, que se desempeñen en alguna de las categorías que se indican en el artículo 9º del presente Convenio y que ejerzan su actividad al tiempo de su celebración, en el ámbito territorial de la concesión otorgada a Sierras Hotel S.A. por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, para la explotación del hotel casino.

El presente convenio no se aplicará al personal de directores, gerentes, Jefaturas, secretarias de dirección y gerencias, personal administrativo y operativo que se desempeñe en Sede Central de Sierras Hotel S.A.

Las actividades de maestranza, mantenimiento y seguridad, se encuentran excluidas si son prestadas por terceras empresas proveedoras de servicios.

Artículo 4º: Carácter vinculante del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. Por lo que en el supuesto que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de sus cláusulas, deberá pronunciarse la Comisión Paritaria en el término de cuarenta y ocho (48) horas sobre la modificación, ratificación o desistimiento de la cláusula observada.

Artículo 5º: Ambito temporal y vigencia

El presente convenio entra en vigencia a todos sus afectos a partir de su firma y su vigencia es por treinta y seis (36) meses. Tres (3) meses antes de la fecha de vencimiento del convenio las partes deberán reunirse para considerar sus disposiciones e iniciar las tratativas para la renovación del mismo.

Si no llegaran a un acuerdo de renovación durante ese lapso, la Convención Colectiva continuará en forma íntegra hasta su renovación por una nueva Convención, conforme lo habilita el artículo 6to. de la Ley 14.250.

Al respecto, las partes se obligan a negociar de buena fe desde el inicio de la etapa de renovación de la Convención Colectiva de Trabajo.

TITULO PRIMERO: CONDICIONES GENERALES

6.1 Objeto:

Las partes acuerdan que:

1) Constituye un objetivo esencial de ambas partes consolidar un marco de relaciones basadas en los principios de buena fe y de respeto mutuo que permita el desarrollo de negociaciones y comunicaciones que privilegien el bien común.

2) Es preciso mantener una operación de negocio rentable propendiendo al incremento de la productividad y a la optimización en la utilización de recursos disponibles.

3) La formación del capital humano es uno de los factores esenciales del progreso y crecimiento de la organización, y es una inversión que tiene un efecto positivo sobre variables como el crecimiento económico y el orden social. Por esto las partes se comprometen a desarrollar planes de capacitación para favorecer la polivalencia funcional y el trabajo en equipo.

4) El diálogo y la negociación son la base para la resolución de cualquier conflicto, priorizando llegar a acuerdos que beneficien a ambas partes con el fin de promover relaciones duraderas.

5) Conviene definir un marco de políticas y normas que alienten a formar actitudes tendientes a lograr una mejora continua en los diferentes procesos que hacen a la actividad.

6) Impulsar políticas y normas tendientes a evitar que cualquier miembro de la comunidad laboral que integran pueda desarrollar conductas susceptibles de ser calificadas de discriminatorias. Así mismo, la idoneidad y compromiso con las tareas serán los principios rectores que guían la promoción y ascenso de los trabajadores. Todos los trabajadores gozarán de oportunidades en el desarrollo de su carrera laboral.

6.2 Responsabilidades

6.2.1 De la Empresa

a- Impulsar una política de comunicación abierta orientada a facilitar la coordinación de acciones entre las diferentes divisiones y jerarquías.

b- Mantener una relación cordial con los trabajadores procurando resolver las situaciones por medio del diálogo dando preeminencia al consenso.

c- Desarrollar en conjunto con la entidad gremial políticas de capacitación orientadas a promover las capacidades técnicas y actitudinales de los empleados.

d- Generar posibilidades de desarrollo dentro de la organización, para aquellos empleados que se comprometan con los objetivos organizacionales.

e- Cumplir de las normas convencionales y disposiciones legales vigentes como pagos en término, otorgar licencias, cumplimiento de horarios, etc.

f- Resguardar la dignidad de la persona de los trabajadores y la justicia social.

g- Respetar y mejorar continuamente las normas relativas a seguridad e higiene laboral.

h- Promover la contratación de trabajadores discapacitados para la cobertura de aquellos puestos de trabajo que se adecuan a sus capacidades y competencias laborales.

i- Alentar el desarrollo de equipo orientado a lograr mejoras continuas en los diferentes procesos organizacionales.

6.2.2 De los Trabajadores

a- Compromiso pleno con la realización de sus funciones y con los objetivos organizacionales respetando siempre todas las normas y reglamentos establecidos.

b- Cooperación conjunta entre todos los empleados para facilitar el desarrollo de las diferentes funciones que hacen a los objetivos organizacionales.

c- Trabajo en equipo orientado a lograr mejoras continuas en los diferentes procesos organizacionales, colaborando activamente con todos miembros del grupo.

d- Canalizar todas las actitudes, aptitudes, competencias y energías, para que confluyan logrando resultados que beneficien a la organización, evitando siempre caer en arbitrariedades o conflictos que entorpezcan su crecimiento.

e- Actuar con un máximo de responsabilidad, tanto con las tareas que se le asignan, como con los recursos y con los horarios.

f- Respetar los derechos individuales de cada trabajador, como así también las órdenes, directivas y personas de autoridad en la organización.

g- Adoptar una actitud proactiva permanente, estar en busca del qué hacer continuamente.

h- Actuar de manera honesta, haciéndose responsable de cada uno de sus actos, y declarando por su propia voluntad toda actitud irregular.

i- Desarrollar y demostrar continuamente una alta vocación de servicio hacia el cliente, prestando lo mejor de cada uno, para que cada cliente salga conforme con la atención recibida.

Artículo 7º: Modalidades de Contratación

En atención a la naturaleza de la actividad de Sierras Hotel S.A. durante la vigencia del presente convenio se aplicarán las siguientes modalidades de contratación.

Generales:

Serán de aplicación las modalidades contractuales previstas en la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 y sus modificatorias, privilegiando, siempre que la actividad lo permita, el principio de continuidad del contrato art. 10 Ley 20.744.

Particulares: Con el ánimo de fomentar y conservar la fuente de trabajo se aplicará la siguiente modalidad contractual siempre que el carácter de la actividad lo requiera. Excepcionalmente si la actividad de la empleadora lo requiere se ejecutarán contrataciones a tiempo parcial o por plazo fijo, las que se ajustarán a las normas vigentes para cada caso.

En el caso de contratos de plazo fijo, una vez concluidas las causas por las que fuera contratado, cesará la relación laboral. Su remuneración y régimen de descanso serán iguales al del personal efectivo de similar categoría profesional para el establecimiento. Al cesar la relación y como liquidación final, percibirá los importes que le correspondan por vacaciones y sueldo anual complementario, calculados proporcionalmente según el tiempo trabajado.

Artículo 8º: Período de Prueba.

Durante la aplicación del presente Convenio, las partes acuerdan la aplicación del período de prueba art. 2 Ley 25.877, a todo el personal que sea contratado bajo la modalidad de contrato por tiempo indeterminado art. 90 Ley 20.744, comprendiendo el mismo una duración de tres meses.

Artículo 9º: Categorías

Atento a que uno de los pilares fundamentales de la actividad desarrollada por Sierras Hotel S.A. es la tecnología y comprendiendo ésta como de innovación y cambio continuo, que directa e indirectamente afectan la estructura organizacional como así también sus procesos, las partes acuerdan que las categorías definidas en el presente convenio podrán ser modificadas en el marco de la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del presente Convenio.

Las categorías que comprende el presente convenio son las siguientes:

Jefe de Sala: Garantizar que todas las operaciones del departamento se lleven a cabo dentro del máximo nivel de eficiencia, seguridad y atención al cliente, de acuerdo con la política y procedimientos del Casino y con las leyes de juego de la provincia.

El Jefe de Sala:

- Supervisará a los empleados de juego (Jefes de Sector, Supervisores y Croupieres) en el desempeño de sus funciones, asegurando que todos los juegos se lleven a cabo de acuerdo con los proce-dimientos marcados por la empresa.

- Según sea necesario, solicitará y recibirá cheques y firmará las bancas o anticipos de fichas de valor a la apertura de las mesas de juego, a la vez que mantendrá las cantidades necesarias en fichas para la normal operativa.

- Comprobará que los Jefes de Sector y los Supervisores mantienen el control del juego en las mesas, tanto de los Croupieres como de los clientes.

- Observará que todo el dinero se cuente en las zonas destinadas al efecto en cada una de las mesas, y que las apuestas se anuncien claramente y en voz alta.

- A la apertura, con la ayuda y delegación de los Jefes de Sector, verificará todo el equipo de juego del Casino.

- El jefe de Sector le tendrá informado de las ganancias y pérdidas de las mesas, así como de los jugadores.

- Al cierre del juego, verificará y firmará todas las bancas o anticipos, recuentos de fichas, billetes en las mesas de juego.

- Mostrará “manos limpias” en todas las circunstancias en que se pudiese ocultar dinero o fichas, y asegurar que los Croupieres, Supervisores y Jefes de Sector también lo hagan.

- Toda la documentación de la empresa que esté bajo su responsabilidad, será completada de forma legible y precisa.

- Al cambio de turno, comunicar la información relevante al Responsable que le sustituye. (Jugadores principales, ganancias/pérdidas, marcadores, modo de juego de los clientes, áreas de posibles problemas, cambios de turno, ausencias por enfermedad, ausencias, etc.)

- Notificar a los Gerentes de Turno/Dirección de Juego acerca de cualquier incidente de naturaleza dudosa, y del que tenga conocimiento, incluyendo incidentes fuera del Casino en los cuales participen empleados.

- Realizará las tareas del Jefe de Sector cuando sea necesario.

- Conocerá toda la legislación de juego referente al Casino.

- Garantizará la seguridad de las instalaciones y de todos los equipos de la Empresa allí ubicados y que estén bajo su responsabilidad.

- Garantizará la seguridad de las mesas de juego y estar alerta a posibles actividades de trampa por parte de los jugadores y del personal.

- Notificará al Jefe de Seguridad y a la Dirección del Casino acerca de incidentes de naturaleza dudosa. Esto incluye incidentes fuera del Casino que involucren empleados y/o clientes.

- Observar que el personal de juego no se distraiga al desempeñar sus funciones, por ejemplo: disputas entre clientes que no participan en el juego, o que tengan lugar en otras mesas o en otros lugares del Casino.

- El Jefe de Sala en relación al personal:

• Comprobar que los empleados de juego estén asignados a las mesas de juego de acuerdo con sus habilidades y capacidades.

• Supervisará la preparación y elaboración de informes de equipo del personal.

• Toda la información del personal será recogida y documentada de forma precisa.

• Conocerá las disposiciones y leyes locales en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

• Controlará la impuntualidad e inasistencias al trabajo.

• Evaluará a los Jefes de Sector regularmente.

• Tomará las medidas disciplinarias necesarias, de acuerdo con los procedimientos de Faltas y Sanciones del Régimen Interior de la Empresa.

• Actuar como nexo de unión entre los Croupieres, Supervisores, Jefes de Sector y la Dirección, con la finalidad de agilizar la intercomunicación.

- El Jefe de Sala en relación al cliente:

• Siempre identificar y reconocer a los clientes, saludándolos y dándoles la bienvenida según corresponda.

• Garantizará que los Croupieres, Supervisores y Jefes de Sector mantengan los niveles más altos en las relaciones con los clientes. Conocerá las preferencias de juego de los clientes: juegos y mesas, apuestas regulares, velocidad del juego, etc.

• Identificar a los nuevos jugadores que no tengan conocimiento de los juegos y orientarles e instruirles, según corresponda.

• Tratar a los clientes del modo más amable y agradable en todo momento, y garantizar que los Croupieres, Supervisores y Jefes de Sector se comporten de la misma manera.

• No permitirá que los empleados participen en disputas o discusiones con los clientes.

Jefe de Sector: Supervisar y organizar una sección, o la totalidad, según sea el caso, de la Sala de Juego en los niveles de eficiencia, atención al cliente y seguridad, de acuerdo con la política y procedimientos de la Empresa.

El Jefe de Sector deberá:

- Garantizar, mediante su gestión, que el trabajo de los Croupieres y de los Supervisores sea del nivel más alto posible.

- Supervisará la apertura, distribuyendo las bancas o anticipos, y cierre de las mesas.

- Advertido e informado por el Supervisor, mantener en los anticipos o bancas de las mesas el importe adecuado en todo momento, por medio de reposiciones, cambios de denominación y créditos de mesa exactos.

- Comprobar que la documentación es completada de forma precisa y exacta.

- Si las mesas están informatizadas, asegurarse, sobre todo en los sectores de las ruletas, que los mínimos y máximos asignados a cada uno de los colores son los correctos, y que solo él, o persona responsable designada, haya cambiado mediante su código personal. Asimismo, en todas las mesas en general controlará la introducción de datos que lleven a cabo los Supervisores y los Croupieres.

- Corregir de inmediato todos los errores cometidos en las mesas por los Supervisores y Croupieres.

- Nunca manejar, ni tocar, efectivo o fichas mientras está en el sector.

- Asegurarse que los Supervisores controlen los juegos en todo momento.

- Controlar el resultado de las mesas del sector, e informar a la Dirección de cualquier cambio importante.

- Controlar a los clientes en las mesas para identificar a los que registran un nivel elevado de juego, y que la información sea anotada en los formularios al efecto.

- Informar a la Dirección la necesidad de abrir un mayor número de mesas de acuerdo a la demanda de los jugadores presentes en el Casino, si el nivel de personal lo permite, además de coordinar el orden de finalización de la jornada del personal.

- Cuidar la limpieza del sector y las áreas aledañas, que es una prioridad durante toda la sesión. Mandar limpiar los ceniceros y posavasos con regularidad, las mesas y sillas libres de restos de tabaco, retirar inmediatamente los vasos vacíos, y acciones similares.

- Cuidar que el lenguaje utilizado en la operativa de las mesas sea claro, entendible y conciso, sea cual sea el tipo de operación que estén realizando.

- Ayudar a la Dirección sobre las necesidades que pueda precisar el Sector (o el Casino) bajo su responsabilidad, en orden a la capacitación de futuro personal de juego con la finalidad de que acudan a los cursillos de adiestramiento o reciclaje que se impartirán.

- Mejorar y mantener los niveles de trabajo de los Croupieres y Supervisores mediante instrucciones concretas y claras.

- Los Jefes de sector en relación a su personal:

• Los empleados bajo su responsabilidad, mantendrán una buena apariencia, imagen y vestimenta, a la vez que una actitud amigable y agradable en todo momento.

• Comentar y debatir con los Supervisores, en lo que respecta a habilidades técnicas y actitudes de los Croupieres.

• Asignar puestos al personal en las diferentes mesas, teniendo en cuenta las habilidades y cualidades individuales de cada uno, a fin de garantizar la máxima eficiencia y productividad.

• Organizar los tiempos de descanso y controlar cualquier impuntualidad o ausencia comunicándolo a la Dirección de inmediato.

• Informar a la Dirección acerca de todos los asuntos importantes del personal, y de los que se tenga conocimiento.

• Prestar y ofrecer especial atención a los nuevos Aspirantes a Croupier.

• Apoyar al personal, al tratar con clientes que se comporten fuera de las reglas y de forma inadecuada.

• Intervenir para solucionar las disputas entre el personal.

- Los Jefes de Sector en relación a los clientes

• Asegurarse de que el personal de juego mantenga los niveles más elevados en las relaciones con los clientes.

• Resolver las disputas profesional y diplomáticamente, por medio del tacto y la discreción, escuchando a todas las partes involucradas, y notificar a la Dirección inmediatamente acerca de cualquier disputa o acontecimiento extraordinario. El visionado de jugadas por parte de un cliente, cuando las circunstancias lo exijan, sólo se llevará a cabo con la autorización expresa de la Dirección.

• Anticipar, en la medida de lo posible, las necesidades y exigencias de los clientes, identificar a todos los jugadores y hacerlos sentir bienvenidos.

• Transmitir a la Dirección información acerca de los clientes, en especial, las quejas.

• Cuando acude al Casino un jugador nuevo, y de un determinado tipo, a quien el Jefe de Sector no conoce, éste deberá presentarse, comprobar que todo esté a su satisfacción y, si es posible, obtener el nombre del nuevo cliente, cuando el acceso al Casino no esté informatizado.

• Utilizar la mayor discreción posible en todo momento al tratar con clientes.

• Comunicación con la Caja acerca de las operaciones efectuadas por los clientes.

Supervisor: Es el encargado de Supervisar las mesas de juego para garantizar niveles elevados de eficiencia, seguridad y atención al cliente, de acuerdo con la política y los procedimientos de la Empresa.

El supervisor deberá:

- Abrir y cerrar las mesas, completando y firmando la documentación.

- En todo momento, asegurarse que las bancas o anticipos necesarios estén operativos.

- Controlar los drops de efectivo y las transacciones de fichas.

- Completar las hojas de información estadística de la mesa según sea necesario.

- Si el control de las mesas está informatizado, tanto en parte como en su totalidad, se asegurará que nadie pueda acceder a la información confidencial y que los códigos sean introducidos correctamente.

- Comprobar que los pagos sean exactos y conforme a los procedimientos.

- Controlar el ritmo de juego en las mesas, y asegurarse que se desarrollan a una velocidad que sea satisfactoria para el cliente y para el Casino.

- Saber con toda exactitud los importes de los mínimos y máximos de las apuestas permisibles, y cuánto pagará cada una.

- Nunca manejará efectivo o fichas mientras está de servicio en las mesas de juego.

- Rectificar al Croupier, de inmediato, y respetuosamente, sobre cualquier error cometido.

- Informar al Jefe de Sector de cualquier compra de fichas por un importe importante.

- Estar atento a las situaciones de choque, que se puedan dar, entre el Croupier y un jugador.

- Conocer en su totalidad todos los procedimientos de la empresa y asegurarse que los Croupieres se atienen a ellos en todo momento.

- Garantizar la seguridad adecuada en la mesa y estar alerta a posibles trampas por parte de un jugador o jugadores, personal y jugadores, o personal.

- Nunca permitir que un jugador se de cuenta que está siendo observado. Si no es un tramposo, se sentirá ofendido. Si es un tramposo potencial, simplemente dejará sus mesas y se irá a otro lado.

- Evitar cualquier forma de distracción, como por ejemplo, la que puede venir por parte de jugadores que no están jugando; o discusiones y disputas que ocurran en otras mesas, o en otro lugar del Casino.

- En relación a los Croupier tener presente las siguientes consideraciones

• Le informa lo que sucede en la mesa que pueda afectar a su trabajo;

• Le anima cuando el trabajo está bien hecho;

• Le ayuda con relación a cualquier problema de tipo personal o de convivencia que pueda tener con los demás empleados;

• Le trata con respeto, no colocándole en ninguna situación embarazosa delante de los clientes;

• No muestra favoritismo hacia unos empleados, en detrimento de otros;

• Admite sus propios errores, y no culpa de ellos a los demás;

• Es paciente y didáctico con los aprendices o aspirantes;

• Accesible para atender cualquier duda; etc.

- Se Exigirá al supervisor:

• La evaluación objetiva, tanto verbal como escrita, de los croupieres.

• La estimulación y motivación a los croupieres, mediante el ejemplo.

• La intermediación para la comunicación entre los Croupieres y la Dirección.

Croupier: El "croupier" es el responsable de la operativa manual de los diferentes juegos. Tiene que informar directamente al Supervisor o Jefe de Sector para que éste pueda tomar las decisiones al instante, al tiempo que ha de anunciar todos los actos que vaya a desarrollar en la mesa: cambios, apuestas, etc. Tendrán las siguientes normas a cumplir:

Básicamente las dos categorías de "croupiers" tienen las mismas características, sólo que se diferencian en antigüedad y/o habilidad para el manejo de los diferentes juegos.

Croupier de 2da.: El personal que maneja entre uno y dos juegos.

Croupier de 1ra.: El personal capacitado y con experiencia suficiente como para controlar una mesa de cualquier tipo de juego.

El Croupier indistintamente a la categoría que pertenezca deberá:

- En todo momento ser respetuoso, cortés, amable y simpático con el cliente, evitando siempre intimar con el mismo.

- Deberá dar al cliente la bienvenida a la mesa, a través de expresiones de rostro, simpatía, tono de voz, saludos y comentarios.

- Los jugadores principiantes deberán ser tratados con paciencia y comprensión

- Derivar cualquier disputa o discusión al Supervisor o Jefe de Sector.

- Ajustarse, respetar y ejecutar de forma precisa cada uno de los procedimientos concernientes a su puesto, evitando improvisar en decisiones que ya se encuentran preestablecidas.

- No desatender, bajo ninguna circunstancia, la mesa o desviar la mirada del control de la banca.

- Tener total conocimiento del tipo de apuestas permitidas, de los importes mínimos y máximos permitidos y cuanto se pagará por cada una y para cada juego.

- Contar el dinero, fichas de efectivo y fichas de valor, de forma clara y audible, lo mismo que las apuestas solicitadas por los jugadores.

- Comprobar que todas las apuestas se realicen correctamente, según procedimientos.

- Contar, comprobar, y firmar todas las reposiciones y créditos de la mesa.

- Mantener la mesa de juegos libre de cualquier objeto ajeno a la misma.

- Asegurarse de que todas las transacciones de relevancia, sean conformadas por un supervisor.

- No abandonar la mesa hasta que se resuelvan todas las transacciones y se comunique toda comunicación relevante al Croupier entrante.

- Para proceder al relevo, el Croupier entrante avisará al Croupier saliente de forma sutil para que éste termine sus transacciones en curso y pueda abandonar la mesa. El Croupier deberá procurar que los jugadores no se sientan apurados a tomar decisiones.

- Explicar adecuada y concretamente, cualquier acción que el jugador cuestione.

- Manejar, manipular y cortar fichas con rapidez y exactitud, siguiendo estrictamente las indicaciones de la capacitación previa. Las pilas deben estar siempre bien ordenadas y alineadas. Queda prohibido jugar con fichas, aunque no haya clientes en la mesa.

- Todos los anuncios, tanto obligatorios, como de repetición de solicitudes de apuestas por parte de los clientes, y los comentarios de juego en general, deben hacerse en forma clara y audible para los jugadores. Está prohibido hablar con los compañeros de mesa de temas que no tengan que ver con la operación.

- Realizar la conversión de dinero a fichas, y viceversa, como así también la suma de apuestas, con rapidez y precisión. Toda la documentación deberá ser completada prestando mucha atención a los detalles.

- Estar atento a las indicaciones del supervisor o Jefe de Sector en cuanto a los diferentes ritmos de juegos que se requieran.

Tesorero: Es el responsable de la administración y control del flujo de efectivo y valores en Sala, como así también de la organización y control del stock de fichas.

El o los tesoreros tienen autoridad para planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los administrativos.

Calero: Este personal se desempeña en el manejo de diversas ventanillas. Posee experiencia y capacitación y funciona como doble de ventanilla colaborando con otros cajeros. Su trabajo, además, consiste en ayudar a la supervisión de todas las transacciones realizadas por ventanilla, notificar al supervisor de las necesidades de las cajas y de toda eventualidad que pueda presentarse durante el transcurso del juego.

Corresponderá a los Cajeros, las siguientes funciones:

1. Apertura de la Caja al inicio de la actividad.

2. Los trabajos propios de la sesión.

3. Cierre de la Caja.

Todo personal que haya sido promovido y/o que se esté capacitando para desempeñarse en la categoría y que aún no ha desarrollado las competencias técnicas y actitudinales necesarias para desempeñarse eficaz y eficientemente, recibirá la subcategoría de "Inicial". Las partes convienen en analizar y diseñar un sistema de evaluación de desempeño para la totalidad del personal comprendido en el presente con el propósito de definir el paso de la subcategoría inicial a la categoría definitiva.

Atendiendo las exigencias del mercado y con el fin de alentar el crecimiento organizacional, y con éste el desarrollo de los empleados, las partes convienen en que es necesario el desarrollo de las competencias de los empleados para que puedan desempeñarse en cualquier puesto o categoría del presente convenio, alentando siempre que la actividad y la circunstancias lo permitan la polivalencia y policompetencia de los empleados.

Vigilancia: Se refiere al personal afectado a las tareas de vigilancia de la seguridad de los locales donde funciona la empresa, desde el punto de vista de tratar de asegurar que no se altere el orden, que no existan problemas para y entre los clientes y el personal operativo, y en general que se eviten situaciones de riesgo para personas y bienes.

Administrativos: Se refiere al personal afectado al servicio de la actividad del personal operativo de atención a los clientes, que se desempeñan aledaños a las salas de juego. No involucra a los trabajadores de la administración central de Sierras Hotel S.A.

Mantenimiento: Se refiere al personal afectado, cualquiera sea la especialidad laboral, a mantener el correcto funcionamiento de todos los servicios de la empresa, sean los edilicios, como los operativos, de modo que la atención que se preste a los clientes sea siempre eficiente.

Maestranza: Se refiere al personal de limpieza de las salas de juego y zonas anexas de servicios. Involucra también al personal de mensajería y choferes de vehículos de la empresa.

Artículo 10º: Jornada de Trabajo

En virtud de la actividad desarrollada por la empresa, que se caracteriza por el funcionamiento de Salas de juego en forma continua todos los días del año, y que se encuentran en actividad las 24 horas y con un marcado incremento de actividad los fines de semana y feriados; se establece adoptar la modalidad de turnos rotativos, en jornadas de trabajo que no excedan las 8 (ocho) horas diarias y respetando un descanso entre jornada y jornada de 12 (doce) horas de descanso.

a- Todo el personal que cumpla tareas en trabajo por equipos y en turnos rotativos, ajustará la jornada a lo dispuesto en los arts. 196 y siguientes de la L.C.T., la ley 11.544 y sus decretos reglamentarios, en especial lo establecido en el art. 202 de la L.C.T. y los artículos 2, 3 y 10 del decreto 16.115/33.

b- Los días feriados nacionales, legalmente establecidos y efectivamente trabajados serán abonados con un recargo del 100%.

c- Los empleados comprendidos en las categorías de Supervisores y Croupiers gozarán de un descanso diario de veinte (20) minutos para refrigerio, por cada hora de trabajo que serán diagramados por la empresa en cada caso. Los trabajadores correspondientes al resto de las categorías gozarán de una hora de descanso para refrigerio, divididas en dos períodos de treinta minutos cada uno.

d- El personal que realice tareas de administración y tesorería podrá trabajar cuando la empresa así lo designe un domingo de por medio, gozando de su franco compensatorio los días martes subsiguientes.

e- Para el personal con jornada común continua, el exceso de 48 horas semanales, se considerará como hora extra convencional con el recargo del 50% en días hábiles y del 100% en los días feriados, sábados después de las 13 horas y domingos.

Se establece el 19 de octubre de cada año como el día del trabajador de A.L.E.A.R.A., por lo que dicho día será abonado para el trabajador que cumpla tareas, con el mismo régimen que el establecido para los días feriados.

Artículo 11º: Condiciones económicas

El sistema remuneratorio se conforma de un sueldo básico más adicionales que son fijados en el anexo que acompaña el presente.

Los rubros que acompañan a la remuneración del trabajador según la categoría que le corresponda son los siguientes:

a- Salario Básico

b- Adicionales

2.1. Presentismo: Este rubro comprende un 10% sobre el sueldo básico, que lo percibirán los empleados que tengan asistencia y puntualidad perfecta, exceptuando las inasistencias legales o convencionales establecidas en el presente convenio. El derecho a la percepción de este rubro se perderá por una ausencia injustificada o llegada tarde.

2.2. Adicional especial Voluntario: suma ésta asignada a las categorías de Supervisores, Jefe de Sector y Tesoreros en concepto de adicional por mayor responsabilidad.

2.3. Premio Proporcional: Este concepto consiste en una suma variable fijada por la empresa como consecuencia de la productividad de los empleados. Esta suma se calcula como un porcentaje del 0,7% de la recaudación total de la sala proveniente de juegos a la que pertenece el trabajador, dividida en partes iguales por la totalidad de los empleados de la sala. La percepción del mismo se encuentra sujeta a la asistencia y puntualidad perfectas, como así también a no poseer ninguna sanción.

2.4. Fallo de Caja: Este será percibido por todo el personal que deba manejar fondos. Esta suma se considera no remunerativa y asciende a la suma de pesos cincuenta (50). Todo quebranto producido en caja por negligencia, culpa grave, o dolo del trabajador, será descontado de su remuneración, en la suma que faltare para completar la rendición, sumado a esto se aplicará la sanción que corresponda.

2.5. Adicional por antigüedad. Este adicional se fija en un valor del uno por ciento del salario básico por cada año calendario o fracción mayor de seis meses, computada al 31 de diciembre de cada año, desde el ingreso del trabajador.

2.6. Se deja constancia que la aplicación de condiciones económicas del presente convenio, no puede en ningún supuesto dar lugar a la percepción de una remuneración bruta total inferior a la que los trabajadores tuvieran derecho con anterioridad a su firma.

Artículo 12º: Fecha de pago de haberes

El pago de haberes al personal se efectuará dentro de los primeros cuatro (4) días hábiles del mes siguiente a la prestación.

Artículo 13º: Reemplazo Transitorio Categoría Superior

El trabajador podrá reemplazar el personal que se encuentra en puestos superiores, con motivo de cubrir cualquiera de las licencias previstas legal o convencionalmente. Esto le otorga el derecho al trabajador de recibir por dicho período la diferencia de remuneración que exista entre su remuneración y la del puesto superior, esta diferencia dejará de percibirse inmediatamente cuando el trabajador retome a las tareas habituales correspondiente a su categoría.

Artículo 14º: Licencias ordinarias y especiales

Licencia Ordinaria: Las partes acuerdan en virtud del carácter de excepción de la actividad y conforme el art. 154 de la L.C.T., que las vacaciones se otorguen en cualquier época del año —Enero Diciembre—, una vez otorgada la autorización respectiva por parte de la autoridad administrativa laboral. El trabajador tendrá derecho a gozar de vacaciones en temporada de verano una vez cada tres temporadas.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

A De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de los 5 años.

B De 21 días corridos cuando la antigüedad en el empleo sea mayor a 5 años y no exceda de 10 años.

C De 28 días corridos cuando la antigüedad en el empleo sea mayor a 10 años y no exceda de los 20 años.

D De 35 días corridos cuando la antigüedad en el empleo sea mayor de 20 años.

El empleador deberá preavisar con una antelación de 45 días corridos al trabajador de la época de otorgamiento.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año a que correspondan las mismas.

La licencia ordinaria se interrumpirá por alguna de las siguientes causas:

a- Por fallecimiento de los padres, cónyuge o persona conviviente y/o hijos del trabajador.

b- Por enfermedad que deberá ser fehacientemente acreditada por el trabajador.

Es un requisito que el trabajador notifique su situación a la empresa y que presente la documentación correspondiente que avale la misma.

También es requisito que el empleado en caso de enfermedad acredite el domicilio donde se encuentra a fin de que el empleador pueda enviar al médico de la empresa para control si lo considera necesario.

Licencias Especiales:

Las partes acuerdan adherir a la L.C.T. con referencia al capítulo de licencias especiales. El personal gozará de dichas licencias con la percepción íntegra de su sueldo, siempre que medie la notificación fehaciente a la empresa.

a- Por matrimonio del propio trabajador: diez (10) días corridos.

b- Por nacimiento de hijos: dos (2) días, uno de los días deberá ser otorgado en días hábiles. Se equipara a este caso, el de guarda con fines de adopción.

c- Por fallecimiento del cónyuge, o con la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres, hermanos: tres (3) días corridos

d- Por mudanza: un (1) día por año calendario.

e- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

f- día por donación de sangre conforme art. 47 inc. c Ley 22.990.

Las licencias a las que se refiere el presente serán pagas y el salario se calculará según lo previsto en el art. 155 de la L.C.T.

En caso de la licencia por matrimonio, la misma podrá acumular al período ordinario de vacaciones.

Artículo 15º: Ropa de Trabajo

La empresa proveerá a cada trabajador, dos (2) equipos de vestimenta por año. Es responsabilidad del trabajador su cuidado, conservación y limpieza.

Dicho vestuario en cuanto a su diseño, forma y color será definido por la empresa, quedando prohibida su utilización fuera del centro de trabajo.

Al recibir el equipo de ropa de trabajo, cada trabajador deberá firmar un recibo donde figure la fecha respectiva, y el detalle de los elementos percibidos en conformidad.

Si la relación laboral se disolviera por cualquier causa, el trabajador deberá devolver al empleador el equipo de ropa recibido.

En caso de pérdida, deterioro, ruptura total o parcial del vestuario, que sea por negligencia, culpa o dolo del trabajador, será descontado del salario del trabajador.

Artículo 16º: Traslados

Las situaciones de traslado contempladas en el presente convenio deberán contar siempre con el consentimiento del trabajador.

El trabajador deberá presentar su conformidad por medio de una nota en la que detalle la fecha de presentación, la fecha efectiva de traslado, el lugar de traslado, el período por el que se traslada y las

condiciones de traslado. Esta nota deberá estar firmada por el trabajador y el empleador y será archivada en el legajo personal del trabajador. Si el traslado exige gastos al trabajador, éstos serán suplidos por el empleador.

Los traslados podrán tener el carácter de transitorio o definitivo.

En aquellas situaciones que el trabajador solicite volver a su lugar de origen antes de finalizado el período pactado, éste deberá hacerlo de forma escrita detallando el motivo de la solicitud. El trabajador en estas circunstancias deberá esperar que se genere una vacante en su lugar de origen. La empresa tendrá la potestad de volverlo a su lugar de origen bajo las mismas condiciones que el trabajador tenía antes de su traslado.

La mención de traslados no interfiere en la definición del ámbito territorial de este Convenio y refiere a situaciones en las que el trabajador deba cumplir cometidos empresarios en un lugar físico diferente.

Artículo 17º: Controles

Los trabajadores están obligados a someterse a los sistemas de controles personales que se implementen destinados a la protección de los bienes del empleador en los términos y condiciones del art. 70 de la L.C.T.

La empresa podrá disponer sin previo aviso la revisación de la indumentaria y las pertenencias de todo el personal, respetando lo establecido en los arts. 70, 71, y 72 de la LCT.

Artículo 18º: Capacitación de los trabajadores

Las partes consideran la capacitación como una base indispensable para que cada trabajador adquiera los conocimientos y habilidades que le permitan desempeñarse con éxito en su puesto de trabajo, como así también favorecer al desarrollo individual y grupal de los mismos. La empresa se compromete a implementar planes de capacitación con el fin de desarrollar las competencias necesarias en los trabajadores para que éstos puedan mejorar en forma continua los diferentes procesos que hacen al desarrollo de los objetivos organizacionales.

Para esto consideramos primordial el desarrollo de competencias por medio de la capacitación continua desde el mismo puesto de trabajo, como así también por medio del dictado de cursos internos y/o externos.

Consideramos que la capacitación es una inversión con beneficio mutuo para el trabajador y la empresa, que los programas de capacitación constituyen un gran esfuerzo económico para esta última; consecuentemente el trabajador deberá contribuir con la asistencia obligatoria a los diferentes cursos dictados y/o contratados por la empresa tanto dentro como fuera de su jornada laboral.

La entidad sindical firmante del presente Convenio Colectivo de Trabajo, podrá participar conjuntamente con la empresa en el diseño, implementación y evaluación de los programas de capacitación. Dichos programas deberán establecer expresamente las aptitudes y calificaciones adquiridas por los trabajadores/as, de manera tal que facilite el desarrollo de un sistema de certificación de competencias.

Artículo 19º: Protección de la Maternidad

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro de plazos de siete y medio (7 ½) meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento.

Amplíese el régimen de protección de maternidad establecido en el Título VII, Capítulo II de la LCT en las condiciones que seguidamente se indican:

A partir de los 120 días de embarazo, acreditado con el certificado médico al que refiere el art. 177 de la LCT, y hasta que comience a gozar de la licencia legal por maternidad la trabajadora comenzará a prestar tareas en puestos acorde a su estado de gestación.

Finalizada la licencia legal de maternidad la trabajadora tendrá derecho por el término de seis meses a gozar de una jornada reducida de trabajo de siete horas diarias, en turno fijo dispuesto por la empleadora según sus necesidades operativas, sin disminución alguna de su remuneración.

Artículo 20º: Accidentes y enfermedades profesionales

Todo trabajador comprendido en el presente convenio, que sufriera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, estará amparado, a todos los efectos legales, por la Ley de Riesgo del Trabajo Nº 24.557, o la que le reemplace.

El empleador al momento de contratar al trabajador/ra deberá realizar un examen médico preocupacional que acredite su aptitud para el trabajo. Igual cometido cumplirá al momento de su egreso. La inasistencia al examen de preegreso, liberará al empleador de cualquier responsabilidad respecto de la salud del trabajador.

Artículo 21º: Seguridad e Higiene en el Trabajo

A fin de garantizar la efectiva preservación de la salud de los trabajadores/as se podrá crear un Comité Paritario de Higiene y Seguridad Laboral. Dicho Comité deberá desarrollar programas conjuntos de Higiene y Seguridad, velando por el cumplimiento de la legislación nacional vigente en la materia. Asimismo, la representación sindical podrá proponer unilateralmente medidas tendientes a disminuir los riesgos del trabajo y las consecuencias dañosas para la salud de los trabajadores/as.

Artículo 22º: Derecho a la Información

Las partes firmantes del presente convenio reconocen como normas mínimas laborales que resultarán de efectivo reconocimiento a los trabajadores/as comprendidos en su ámbito de aplicación, a las identificadas por la Organización Internacional del Trabajo en su Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.

Artículo 23º: Contribuciones con destino a la Obra Social

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en la Ley de Obras Sociales vigente, la empresa deberá depositar dentro de los primeros diez (10) días de comenzado el mes, el importe que corresponda, conforme a la legislación vigente en concepto contribución con destino a la Obra Social a nombre de la Obra Social de Agentes de Lotería y Afines de la República Argentina (OSALARA) Código 0-0060-4.

El personal que trabaje en jornadas reducidas de trabajo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones de obra social y estas contribuciones se limitarán a los que correspondan sobre la base de las remuneraciones efectivamente percibidas por los mismos. Si ésta no llega a cubrir el importe correspondiente a tres (3) MOPRE, la diferencia por las contribuciones será a cargo de la empresa.

Artículo 24º: Aportes con destino a la Obra Social

Tal como lo disponen las normas vigentes, el empleador será agente de retención de los porcentajes determinados por las leyes vigentes en materia de obras sociales y los importes resultantes deberán ser depositados de acuerdo con lo que prevean las mismas.

El personal que trabaje en jornadas reducidas de trabajo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones de obra social y estos aportes se limitarán a los que correspondan sobre la base de las remuneraciones efectivamente percibidas por los mismos. Si éstos no llegaran a cubrir el importe correspondiente a tres (3) MOPRE, la diferencia será a cargo de la empresa.

Lo pactado es sin perjuicio del derecho de opción de que cada trabajador goza respecto la elección de la obra social.

Artículo 25º: Aportes con fines sindicales

La Empresa procederá a retener el dos por ciento (2%) de los haberes del personal comprendido en el presente Convenio y afiliado a ALEARA, en concepto de “cuota sindical”, de acuerdo a la legislación vigente, a partir de la firma del presente Convenio.

Estos importes serán depositados por el empleador dentro del décimo (10º) día de su retención, en la cuenta especial de ALEARA, se deberá adjuntar a la organización gremial, la copia de boleta de depósito y una planilla con la nómina del personal respectivo, indicando la remuneración total que corresponda a cada uno y la suma que se hubo retenido y depositado.

Artículo 26º: Cartelera

La Empresa colocará en lugares visibles de cada establecimiento carteleras a los efectos de que la parte sindical pueda colocar avisos sindicales para información personal según la recomendación Nº 143 de la O.I.T. (art. 15, Inc. 3)

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete de la PARTE SINDICAL o con entidades relacionadas con el mismo y debidamente firmadas por las autoridades correspondientes.

Artículo 27º: Seguro de Vida Colectivo y Seguro de Sepelio

Se establece un seguro colectivo de vida y seguro colectivo de sepelio en los términos que más adelante se exponen:

a- Ambos seguros revisten el carácter de voluntario para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo a partir de su firma.

b- El seguro de sepelio ampara al titular y su grupo familiar primario (esposo/a e hijos), con las condiciones establecidas en las respectivas pólizas de seguro que contratará la entidad sindical firmante del presente.

c- Ambos seguros serán contratados por —ALEARA— en carácter de instituyente y único contratante de éstos, con una entidad aseguradora que la misma elija, debidamente habilitada para tales coberturas, bajo su total responsabilidad de acuerdo a las siguientes condiciones:

d- El premio de dichos seguros se establece en pesos seis ($ 6.00), que se distribuye del siguiente modo: pesos tres ($ 3.00), corresponden al seguro de vida y pesos tres ($ 3.00), corresponden al seguro colectivo de sepelios. Los premios deberán ser abonados por partes iguales por el trabajador y el empleador, y éste deberá depositarlos en la cuenta corriente Nº 299.763/66 del Banco de la Nación Argentina dentro de los diez (10) días de comenzado el mes. Los ajustes del capital asegurado, como de los importes de sus respectivos premios, se aplicarán de acuerdo a los incrementos salariales convencionales que se produzcan a partir de la homologación del presente convenio. A tal efecto, cuando procedan dichos ajustes, la Asociación de Agentes de Lotería y Afines de la República Argentina informará por medio fehaciente al empleador el monto de los nuevos aportes y contribuciones que deban realizarse mensualmente.

e- La contribución de los trabajadores será retenida por los empleadores de los haberes correspondientes al pago mensual, lo que conjuntamente con el aporte empresario deberán ser depositados hasta el quince (15) del mes siguiente al que la remuneración se devengue, en la cuenta especial abierta a tal fin por la ALEARA.

f- El Seguro Colectivo de Vida se contratará por un capital inicial de pesos cinco mil ($ 5.000), por cada empleado y/o obrero a partir de los dieciséis (16) años de edad. Dicho seguro cubrirá el riesgo de muerte y se duplicará en caso de muerte por accidente, sin premio adicional.

El personal que se incorpore a la actividad con posterioridad, quedará comprendido en el mismo a partir del día 1º de mes subsiguiente al de su manifestación de adhesión al seguro y mientras mantenga la relación con la empresa.

g- El capital asegurado por sepelio a partir de la firma del presente convenio se le notificará en forma personal a cada asegurado, así como las modificaciones pertinentes.

h- El asegurador que la Asociación Sindical contrae renuncia irrevocablemente a repetir el importe de las indemnizaciones contra el empleador en caso de que el siniestro asegurado y habilitante del pago hubiera ocurrido por accidente de trabajo, enfermedad, accidente o enfermedad profesional.

i- El premio de los seguros, previsto en el punto d precedente contemplan los impuestos y contribuciones vigentes en materia de seguros de vida y sepelio.

En el supuesto de que dichos impuestos y contribuciones fueren aumentados o dichos seguros fueran objeto de nuevos gravámenes se practicará el ajuste pertinente para incorporar las mayores cargas impositivas.

OBJETO DEL SEGURO

a) SERVICIOS PARA MAYORES DE SIETE AÑOS

El servicio estará compuesto por: SALA VELATORIA, ATAUD, BOVEDA, color caoba, nogal o natural, con o sin caja interior metálica, válvula para formol, soldadura, mortaja, herrajes imitación plata vieja, con ocho manijas y placa identificatoria; CAPILLA ARDIENTE O CAPILLA VELATORIA ESPECIAL, con crucifijo, Cristo Eucarístico o Estrella de David, velas eléctricas o a gas, un coche porta coronas; una carroza fúnebre motorizada, dos coches de acompañamiento, licencia del Registro Civil para inhumación, tramitación Municipal y dos copias del Acta de Defunción legalizadas, traslado del cadáver desde el lugar donde se produzca el fallecimiento, hasta el lugar del velatorio no superando una distancia mayor a los treinta (30) kilómetros y su inhumación efectuada dentro del radio urbano del domicilio del velatorio, la cual se ajustará a las exigencias imperantes en la localidad, en lo que respecta al uso de vehículos.

Este servicio incluye el ataúd de medidas extraordinarias (supermedidas), cuando las características físicas del extinto lo hagan necesario.

b) REINTEGRO

La Entidad Aseguradora pagará a los beneficiarios o a los herederos legales del asegurado en caso de no prestarse el servicio de sepelio, el importe establecido.

c) FAMILIARES COMPRENDIDOS

El Seguro de Sepelio cubrirá al titular y a su grupo familiar primario de acuerdo con el siguiente detalle:

1- El cónyuge y/o concubina del afiliado titular, se hará extensivo al caso de concubinato en las situaciones previstas por la resolución 210/81 del I.N.O.S.

2- Los hijos solteros hasta veintiún (21) años de edad; no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral.

3- Los hijos solteros mayores de veintiún (21) años y hasta veinticinco (25) años inclusive que esté a exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente.

4- Los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintiún (21) años; los hijos menores cuya guarda o tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa.

Se podrá autorizar la inclusión como beneficiario, de otro ascendiente o descendientes por consanguinidad del beneficiario titular y que se encuentren a su cargo, en cuyo caso deberán efectuarse al titular los descuentos en los términos previstos en la ley de obras sociales.

Artículo 28º: Contribución empresarial para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, sociales y capacitación de la ALEARA.

La empresa efectuará una contribución mensual a la ALEARA, destinada al cumplimiento de los fines culturales, sociales y capacitación conforme lo establecido en su estatuto social. Dicho aporte consistirá en el dos por ciento (2%) del total de la masa salarial bruta total abonada mensualmente por el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo. La suma resultante se abonará en forma mensual y consecutiva del 1 al 10 de cada mes a partir de la firma del presente convenio. Los importes resultantes deberán depositarse en la cuenta corriente de la ALEARA. del Banco de la Nación Argentina Sucursal Montserrat Nº 299658/65.

Los fondos aportados serán objeto de una administración y contabilización especial, que se llevará y documentará separada e independientemente de los demás bienes y fondos de la organización sindical, cuya administración será ejercida exclusivamente por la Comisión Directiva de ALEARA.

Artículo 29º: Impresión de Ejemplares

La representación empleadora firmante del presente convenio se compromete a realizar a su cargo la impresión de los ejemplares del texto ordenado de la presente Convención, una vez se encuentre registrado.

Ambas partes se obligan a requerir en forma conjunta la homologación y registración del presente Convenio Colectivo de Trabajo en los términos de la Ley 14.250 y su reglamentación.

Artículo 30º: Contribución Cuota Mutual

El empleador procederá a retener mensualmente la suma fija de pesos quince (15), de los haberes del personal comprendido en el presente convenio de acuerdo a la ley Orgánica de Mutualidades Nº 23.321 e inciso c) del art. 132 de la LCT. Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los diez (10) de su retención, en la cuenta especial de la Asociación Mutual del Personal y Emisoras de Juegos de Azar A.M.U.P.E.J.A., adjuntando a la organización mutual, la copia de boleta de depósito y una planilla con nómina del personal respectivo, indicando la suma que se hubo retenido y depositado.

Artículo 31º: Aportes convencionales solidarios

Los empleadores procederán a retener el dos por ciento (2%) de la remuneración bruta total de los haberes del personal comprendido en el presente convenio, no afiliado a ALEARA, de acuerdo con lo establecido por el artículo 9º de la Ley 14.250. Estos importes serán depositados por el empleador dentro de los diez (10) días de su retención, en la cuenta especial de ALEARA, debiendo adjuntar a la organización gremial, la copia de la boleta de depósito y una planilla con la nómina de personal respectivo, indicando la remuneración total que le corresponda a cada uno y la suma que se hubo retenido y depositado. El presente aporte se comenzará a retener una vez acordada entre las partes una nueva escala salarial que sustituya a la originalmente pactada en este convenio. La retención se practicará durante un plazo de doce meses.

Artículo 32º: Incorporación del personal discapacitado

Ambas partes convienen que la empresa incorporará personal discapacitado cuando las condiciones laborales de la empresa lo permiten, y el postulante a un cargo reúne las condiciones de idoneidad suficientes para desempeñarlo.

Se entiende por discapacidad a la persona definida en el art. 2 de la ley 22.431.

Artículo 33º: Pasantías

Las partes celebrantes del presente convenio colectivo acuerdan que las empresas podrán celebrar “contratos de pasantía de formación profesional” conforme lo establecido en el Decreto Nº 1227/01.

Dada la especial característica de la actividad desarrollada por la empresa, las partes acuerdan que sólo podrán contratar estudiantes desocupados que cuenten entre dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad.

Asimismo las partes acuerdan que: a- definirán el contenido de los programas de pasantías en forma conjunta b- supervisarán su desarrollo de igual modo.

Artículo 34º: Domicilio del Trabajador

El empleado deberá mantener su domicilio real registrado en la empresa, siempre actualizando y comunicar a la empleadora cualquier cambio que ocurra, sea provisorio o definitivo. El último domicilio denunciado por el trabajador a la empresa será considerado válido a los fines de cualquier notificación que se realice. La Empresa deberá dar recibo de toda comunicación de cambio de domicilio.

En prueba de conformidad se firman cuatro (4) ejemplares del mismo tenor y a un mismo efecto, en la fecha del epígrafe.

ANEXO ARTICULO 11º — Condiciones Económicas.

Categoría	Básico	Presentismo	Esp. Volunt.	Fallo Caja	No Rem.*	Total Bruto
Jefe Sala:	1.167,00	97,21	2,985,79	-	-	4.250,00
Jefe Sector:	1.167,00	97,21	2,235,79	-	-	3.500,00
Supervisor:	1.167,00	97,21	1.435,79	50,00	-	2.750,00
Croupier:	1.122,00	93,46	317,54	50,00	-	1.583,00
Croupier 2ª:	943,00	78,55	-	50,00	194,09	1.265,64
Tesorero:	981,00	81,72	393,18	50,00	276,62	1.782,52
Cajero:	943,00	78,55		50,00	194,09	1.265,64
Vigilancia:	1.167,00	97,21	2.235,79	-	-	3.500,00
Administr.:	943,00	78,55	-	-	194,09	1.215,64
Mantenim.:	943,00	78,55	228,45	-	-	1.250,00
Maestranza:	905,00	75,39	-	-	186,27	1.166,66

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución Nº 277/2007

Registro Nº 860/07 “E”

Bs. As., 23/3/2007

VISTO el Expediente Nº 1.137.119/05 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley Nº 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 319/368 del Expediente Nº 1.137.119/05 conjuntamente con su acta complementaria de fojas 316/318, obra el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado por el SINDICATO DE LUZ Y FUERZA CAPITAL FEDERAL y la EMPRESA DISTRIBUIDORA LA PLATA SOCIEDAD ANONIMA (EDELAP S.A.) conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que cabe recordar que bajo Disposición de la Subdirección Nacional de Relaciones del Trabajo Nº 92, de fecha 18 de agosto de 2006, obrante a fojas 306/308 se declaró constituida la Comisión Negociadora para la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo Nº 468/02 “E” entre los firmantes ut supra señalados y la empresa CENTRAL DIQUE SOCIEDAD ANONIMA.

Que al respecto es oportuno señalar que en acta de fojas 373/374 los firmantes del convenio de marras expresan que en cuanto a la empresa citada precedentemente aun se encuentran manteniendo negociaciones, motivo por el cual el presente convenio será solo válido para la EMPRESA DISTRIBUIDORA LA PLATA SOCIEDAD ANONIMA (EDELAP S.A.).

Que en cuanto a su ámbito de aplicación territorial el mismo será para todo el personal que preste servicios en la empresa firmante dentro de la orbita del SINDICATO DE LUZ Y FUERZA -CAPITAL FEDERAL.

Que su vigencia se extenderá desde el 1 de julio de 2006 hasta el 30 de junio de 2009.

Que por otro lado debe indicarse que el dictado de la homologación no implica, en ningún supuesto, que se haya otorgado la autorización administrativa previa que exige la legislación laboral vigente en determinados supuestos, dicha autorización deberá ser solicitada por los empleadores, expresa y previamente ante la autoridad laboral.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la empresa signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se deja constancia que el listado de personal detallado en la cláusula tercera del acta complementaria de fojas 316/318 no es materia de homologación por parte de esta Autoridad Laboral.

Que por ultimo correspondería que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitan estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de proceder al cálculo del tope previsto por el artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado por el SINDICATO DE LUZ Y FUERZA CAPITAL FEDERAL y la EMPRESA DISTRIBUIDORA LA PLATA SOCIEDAD ANONIMA (EDELAP S.A.), que luce a fojas 319/368 del Expediente Nº 1.137.119/05 conjuntamente con su acta complementaria de fojas 316/318, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 319/368 del Expediente Nº 1.137.119/05 conjuntamente con su acta complementaria de fojas 316/318.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.137.119/05

BUENOS AIRES, 27 de marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 277/07 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa que luce a fojas 319/368 y acta de fojas 316/318 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el Nº 860/07 "E". — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación-D.N.R.T.

ACTA ACUERDO COMPLEMENTARIA

En la Ciudad de Buenos Aires, a 28 días del mes de julio de 2006, entre la firma Empresa Distribuidora La Plata S.A. (EDELAP S.A.), representada en este acto por el Sr. Fernando Bocchicchio, en su carácter de Director de Recursos Humanos, el Ing. Néstor Nellar en su carácter de apoderado y el Sr. Pablo Aversano en su carácter de Jefe de Recursos Humanos, por una parte; y el Sindicato de Luz y Fuerza - Capital Federal, representado en este acto por los Sres. Oscar Adrián Lescano, en su carácter de Secretario General, el Sr. Jorge Alberto Bermúdez, en su carácter de Secretario Gremial y Asuntos Técnicos, y el Sr. Francisco Colacce, en su carácter de Subsecretario Gremial Area Distribución respectivamente, y por la otra parte; se reúnen para celebrar el presente acuerdo que se regirá según las cláusulas que a continuación se detallan.

PRIMERO: Las partes, reunidas de mutuo acuerdo y en el marco de entendimiento y las constructivas negociaciones que han mantenido, ratifican el convenio colectivo de trabajo suscripto en el mes de julio del año 2.006.

SEGUNDO: Las partes ratifican las siguientes condiciones de trabajo, ya vigentes a raíz de actas anteriores firmadas en forma anterior a la nueva expresión convencional, en fechas:

1. Acta del 6 de octubre del 2.005: Por medio de la cual se estableció una tabla de pago por traslados que alcanza a la Gerencia Comercial de EDELAP S.A., por una parte; y la creación de un nuevo cargo de índole comercial, por la otra, el cual queda ratificado e incorporado en forma definitiva a los cargos vigentes en el CCT recientemente firmado.

2. Acta del 15 de abril de 2.003 y 7 de octubre de 2003: Por medio de la cual se convino un pago de pesos ciento cincuenta ($ 150), más otro de pesos ciento cuarenta ($ 140), que absorbió oportunamente lo dispuesto por el Poder Ejecutivo Nacional, por la vía del decreto 2641/2002, y se incluyó a los efectos del cálculo del SALARIO CONFORMADO descripto en el artículo 40, pto. "b)" y "d)" del CCT suscripto en el mes de Julio del corriente. A este importe ($ 290.-) las partes acuerdan aplicar un aumento de pesos veintisiete con cincuenta y cinco ($ 27,55) a partir del mes de julio del corriente. Asimismo, a partir del mes de octubre del corriente (inclusive), se aplicará un nuevo aumento sobre esta voz de pago, de pesos veintisiete con cincuenta y cinco ($ 27,55) sobre el importe original. La suma resultante de los mismos serán tenidos en cuenta para el cálculo del valor hora, porcentajes de Modalidad y la B.A.E. Ratificando de modo íntegra los demás puntos de las actas mencionadas.

3. Acta del 24 de febrero del 2004: Bonificación para la Guardia Red de MT y BT.

4. Acta del 29 de junio del 2004: ACTA T.C.T (Bonificación mensual para el personal de trabajo con Tensión del Departamento de Mantenimiento Aéreo).

5. Acta de diciembre del 2004: Por la cual la empresa ingresará a partir del 25/10/2002 por cada trabajador del encuadramiento de Luz y Fuerza egresado por cualquier causa, a otro trabajador.

6. Acta del 5 de abril del 2005: por la cual se acordó la bonificación mensual para los Capataces de Zona Rural.

7. Acta del 2 de julio de 1999: por la cual se acordó un marco adecuado para la satisfacción de las necesidades operativas y un adecuado control del plantel de Representantes que gozan de Licencia Gremial.

TERCERO: Las, partes dando cumplimiento a lo pactado en la minuta de la CIAP de fecha 25 de agosto del 2005, ratifican el punto "2" de la misma.

Acta Laboratorio: La Empresa propone en este acto el pago de $ 200 a incluir en forma individual en el Adicional Personal de los siguientes trabajadores pertenecientes al Dpto. de Redes de Transmisión y SS.EE.:

a. Morales, Gustavo

b. Mariescurrena, Gustavo

c. Arpone, Alberto

d. Yordaz, Maximiliano

e. Omentari, Sergio

f. Zamora, Gustavo

Asimismo, la Empresa propone la inclusión en forma definitiva de las tareas de ensayo de elementos de protección personal en los cargos de convenio que ocupen los citados trabajadores: "Prueba de Guantes Dieléctricos BT, MT y TCT, Cobertores Dieléctricos TCT, Pértigas Dieléctricas Aislantes, Detectores de Tensión, Ensayo de Tierras Flexibles, Ensayos de Aislamiento Dieléctrica de Alfombras o Mantas Aislantes, Ensayo de Rigidez Dieléctrica de Vehículos Hidroelevadores y toda otra prueba dieléctrica que la operación de la Empresa requiera." Al respecto, el Sindicato acepta la propuesta económica y la inclusión de las tareas de "prueba y ensayo de elementos de protección personal" en los puestos de convenio de los trabajadores antes mencionados, sin perjuicio de lo cual entiende que el pago del mismo debería hacerse por la vía de una bonificación, y no como inclusión en los Adicionales Personales de los trabajadores que circunstancialmente se encuentran alcanzados al día de la fecha."

CUARTO: Las partes, dando cumplimiento a lo pactado en la minuta de la CIAP de fecha 18 de mayo del 2.006, ratifican el punto "2" de la misma. Manejo Hidroelevador. La presente Comisión ha llegado a un acuerdo que resuelve el presente diferendo. En ese sentido, la Empresa acepta el pedido presentado por el Sindicato, y por consecuencia las partes acuerdan que se abonará con la próxima liquidación, a quienes sean habilitados para operar hidroelevador y no estén percibiendo monto alguno por ello, el monto igual al que el resto del personal percibe actualmente. Asimismo, en el seno de esta comisión se resuelve que en las discusiones paritarias sea incluido la tarea de "Manejo de Hidroelevador" en la redacción definitiva de los cargos que correspondan.

QUINTO: Las partes acuerdan que, en relación al artículo 50º (CONTRIBUCIONES CONVENCIONALES), Inc. "a)", en forma complementaria al aporte del 7% mensual pactado por dicha vía convencional, LA EMPRESA abonará mensualmente otra suma que será equivalente al 4%, a calcularse en iguales condiciones que la primera, y con destino a la implementación y sostenimiento de planes de vivienda, turismo, cultura, educación y deportes de los trabajadores del Sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal.

SEXTO: Las partes entienden que resulta de conveniencia mutua, aclarar cómo se han conformado los nuevos salarios básicos enunciados en la tabla de Categorías del artículo cuarenta (40) de la nueva expresión convencional a partir del 1 de octubre del 2006. Estas se conformaron con la absorción de los siguientes conceptos: Salario Básico anterior, Decreto 2004/05 ($ 120,00.-) y Decreto 1347/03 ($ 60,00.-); más un aumento de $ 300; Todo lo anterior, sometido a un aumento porcentual del 19%.

SEPTIMO: Las partes ratifican el párrafo segundo y tercero del punto Tercero del Acta con fecha del 2 de julio de 1999. Se hará efectivo al Sindicato de Luz y Fuerza, los aportes con destino al pago del seguro de vida y servicios funerarios por la suma de $ 40.- por cada trabajador actualmente encuadrado y $ 30.- por cada empleado que ingrese en el futuro, ambos montos serán abonados en forma mensual y en efectivo, a partir de la homologación del presente Convenio. Del mismo modo la Empresa conviene con la Entidad Sindical una contribución con fines sociales y asistenciales consistente en planes de vivienda, turismo, cultura, educación y deportes, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 23.551 reglamentado por el art. 4 del Decreto Reglamentario 467/88, consistente en la suma de $ 23,10 por mes y por cada trabajador comprendido en el nuevo Convenio Colectivo.

OCTAVO: Las partes de común acuerdo ratifican el actual Anexo "A" mencionado en el artículo 40, punto "b)" del convenio colectivo 468/2 que incluye a los cargos 51, 52 y 53; y acuerdan en un plazo no menor a 120 días desde la firma del presente para establecer nuevas denominaciones y sus respectivas funciones.

NOVENO: Las partes ratifican que el presente Acta Acuerdo Complementaria solo tiene efecto sobre el personal perteneciente a la Empresa EDELAP S.A, asimismo aclara que no tiene efecto sobre otra unidad de negocio del grupo económico AES, (AES CORPORATION) mencionada en las actas aquí ratificadas, derogadas o suscriptas.

DECIMO: La empresa otorgará un incremento del 19% al adicional personal de aquellas personas que lo perciben al momento de la firma del Convenio Colectivo. Este incremento tendrá carácter no remunerativo hasta el mes de julio del 2007, posterior a la fecha mencionada pasará a ser parte del sueldo conformado del trabajador y será considerado para el cálculo de aportes y contribuciones de la Seguridad Social y aportes y contribuciones convencionales.

DECIMO PRIMERO: Con motivo del presente Convenio, se abonará a los trabajadores encuadrados en el mismo, una gratificación de pago único y extraordinario por un monto de $ 450.- (pesos cuatrocientos cincuenta) bruto y de carácter no remunerativo. Dado su carácter extraordinario (art. 6to. Ley 24.241) esta gratificación no será considerada en base de cálculo de aportes y contribuciones de la Seguridad Social, ni de aportes y contribuciones convencionales.

DECIMO SEGUNDO: El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de la fecha de su firma, indicada en el encabezamiento, y podrá ser presentada por cualquiera de las partes ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, requiriendo de esa autoridad su pertinente homologación y registro.

El presente acuerdo pone fin a las negociaciones que las partes han mantenido en los últimos meses, manifestando las mismas su compromiso inalterable de sostenimiento de la "Paz Social" y destacando que el proceso de negociación resulta el medio idóneo para resolver los diferendos que pudieran existir.

En prueba de conformidad se suscriben cinco ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

DE EMPRESA

EDELAP S.A. / LUZ Y FUERZA

2006

INDICE GENERAL

CAPITULO I

MARCO Y PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 1º

PARTES INTERVINIENTES - EXCLUSIONES

a) PARTE INTERVINIENTE

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, el SINDICATO DE LUZ Y FUERZA - CAPITAL FEDERAL, por la representación que inviste de los trabajadores, por una parte, y por la otra la Empresa EDELAP S.A. en su carácter de concesionaria del servicio de distribución de energía eléctrica, cuyas disposiciones serán de aplicación con respecto a todas las actividades industriales de transmisión y/o distribución y/o comercialización de energía eléctrica, que desarrollen en los siguientes partidos: La Plata, Berisso, Coronel Brandsen, Ensenada, Magdalena y Punta Indio y todos aquellos partidos que por reestructuraciones comunales de los antes mencionados, se crearen en la Provincia de Buenos Aires.

PARA QUIENES RIGE

Queda comprendido en sus cláusulas todo el personal que preste servicios en Empresa dentro del ámbito del SINDICATO DE LUZ Y FUERZA - CAPITAL FEDERAL, con las siguientes exclusiones:

1. El personal de nivel ejecutivo.

2. Gerentes, subgerentes, jefes de departamento y de sector, o niveles equivalentes.

3. Personal de secretarias y todo aquel que cumpla tareas de asistencia directa los niveles 1) y 2).

4. El personal de empresas contratistas y subcontratistas que se regirán por Convenio Colectivo de Trabajo que corresponda a la actividad principal de su empleador.

5. El personal que preste servicio en los siguientes sectores: Auditoria, Resguardo Patrimonial, Control de Gestión y Planificación.

6. Apoderados, representantes legales y profesionales universitarios en ejercicio de su función específica.

La representación sindical deja expresa constancia con respecto a las exclusiones antes mencionadas, que las mismas nos invalidan la representación plena que corresponda sobre toda la comunidad de trabajo.

ARTICULO 2º

VIGENCIA

El presente Convenio es firmado en Buenos Aires a los 12 días del mes Julio del año 2.006. Entrará en vigencia desde el 01/07/2006 y regirá hasta su fecha de vencimiento, establecida por las partes para el 30/06/2009. Las partes presentaran este Convenio Colectivo de Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación. En la especie será de aplicación lo dispuesto en la Ley 23.546.

En caso de concurrir razones excepcionales que alteren en forma sustancial los contenidos aquí regulados, determinará que las partes analicen y en su caso revisen los términos pactados.

ARTICULO 3º

FACULTAD DE DIRECCION Y ORGANIZACION

Las responsabilidades que asume la Empresa como prestataria de un servicio público esencial, requieren del goce de una integral capacidad de gestión y la impostergable necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad. Por ello la Empresa tendrá el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio basándose en la experiencia y criterios empresarios. La definición de las estructuras organizativas, composición de grupos o equipos de trabajo, la organización del trabajo y sus procedimientos, la realización de actividades, la planificación técnica y económica, así como el desenvolvimiento pleno de la actividad son también de su exclusiva competencia y responsabilidad teniendo el rol pleno de su gestión. Sin perjuicio de la razonabilidad, funcionalidad y buena fe con la que deberán ejercerse tales facultades.

ARTICULO 4º

OBJETIVOS COMUNES Y PRINCIPIOS BASICOS DEL TRABAJO

Constituye un fin compartido por ambas partes, el que la actividad de la Empresa satisfaga —en condiciones de eficiencia y calidad— los requisitos propios del servicio público que está destinada a brindar y que es calificado como esencial. En tal sentido, ambas partes coinciden en la necesidad de la Empresa de diagramar un sistema de organización del trabajo que garantice la mayor eficacia operativa y el mejor trato al cliente usuario de la red. Estos propósitos comunes exigen la preservación de armoniosas relaciones laborales, canalizadas a través de la modernización de las técnicas de trabajo y de gestión que permitan incrementar la productividad para alcanzar y mantener la mayor operatividad y eficiencia en el servicio, con contraprestaciones adecuadas. Consecuentemente, ambas partes se comprometen a partir de la firma del presente al mantenimiento de la “paz social” como pilar de la relación.

Estas modernas técnicas laborales y de gestión permitirán los incrementos de productividad necesarios para el apropiado desarrollo de esta actividad y el tratamiento de los problemas inherentes a la capacitación de los recursos humanos que se desenvuelven en la misma, y este Convenio Colectivo será una de las herramientas, en esta nueva etapa convencional que se inicia, donde se consolidará una relación profesional caracterizada por la cooperación, respeto mutuo, confianza y buena fe.

EDELAP y la Representación Sindical ratifican por este medio el valor preponderante que adquiere el recurso humano, para lo cual alentarán la integración, comunicación y participación necesaria, el mejoramiento permanente del clima laboral, la calidad, el desarrollo y capacitación profesional de los trabajadores, dispensándose un trato digno y respetuoso entre las partes.

Las partes coinciden en la necesidad de adoptar todas las medidas y recaudos necesarios para proteger apropiadamente el normal desarrollo de esta actividad, comprometiéndose, ante situaciones conflictivas que pudieran existir, a adoptar todas las medidas previstas en el presente C.C.T., con el único y exclusivo propósito de resguardar el servicio de distribución de energía eléctrica.

Finalmente, se comparte la misión de EDELAP de ser una empresa que sirve a la comunidad distribuyendo energía en forma sustentable y segura.

Por tal motivo, son valores inalienables a la comunidad laboral de EDELAP S.A. la equidad, integridad, responsabilidad social, seguridad y eficiencia.

En ese sentido, la visión del grupo de empleados que conforman a EDELAP es ser reconocidos por la comunidad como un modelo de empresa eficiente, flexible y profesional, logrando una rentabilidad razonable para los inversores con el consecuente mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores.

ARTICULO 5º

ESTABILIDAD

La Empresa reconoce al conjunto de los trabajadores el derecho a un tratamiento equitativo y justo dentro del marco laboral acordado en el presente Convenio. Por lo tanto, no podrá hacer discriminaciones ni disponer la cesantía de un trabajador por razones de raza, sexo, políticas, gremiales y/o religiosas.

Si como consecuencia de las modificaciones de los planteles, algún trabajador quedara sin tarea, de no existir puestos de su misma categoría y cargo, podrá cubrir otros de hasta 2 categorías inferiores, siempre que no lo menoscaben ni económica ni moralmente, priorizando la subsistencia y continuidad de su vinculo laboral.

ARTICULO 6º

COMPATIBILIDAD

a) La Empresa no podrá impedir que el Trabajador fuera de su horario de Trabajo realice otras tareas u ocupaciones ajenas a la Empresa, siempre que no fueran competitivas o lesivas para esta última.

b) Queda prohibido realizar, inclusive fuera de su horario en la Empresa, trabajas temporarios o de asesoramiento por cuenta de contratistas o proveedores de la Empresa

c) Asimismo no podrán realizar trabajos, asesoramientos o gestarías can los usuarias en áreas que sean propias de la Empresa, salvo autorización expresa.

d) Ningún trabajador podrá realizar función alguna ajena a la Empresa dentro de su horario normal de trabajo.

CAPITULO II

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 7º

RECONOCIMIENTO GREMIAL

a) La Empresa reconoce al Sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal como única representante de los Trabajadores, con el sentido y alcance que se desprende de la Ley 23.551 sobre el régimen de asociaciones profesionales y será interlocutor insustituible y con participación protagónica en las relaciones laborales con la empresa y los acuerdos alcanzadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, dentro de su ámbito de representación.

b) La Empresa descontará la cuota mensual de los Trabajadores afiliados, que le indiquen las autoridades del Sindicato, de acuerdo con lo determinado par la Ley de Asociaciones Profesionales, y depositará el imparte total en la cuenta del Sindicato. La Empresa adjuntará al depósito un listado del personal sujeto a la retención y montos correspondientes.

c) La Empresa colocará en todos los lugares de trabajo, a convenirse y en forma visible, vitrinas para uso exclusivo del Sindicato. La utilización de estas vitrinas se ajustará a lo convenido por las partes en la C.I.A.P.

Las vitrinas llevarán en su parte superior "Sindicato de Luz y Fuerza" y las llaves de las mismas serán entregadas a representantes del Sindicato. Por consiguiente, queda prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo que no sean los autorizados por el Sindicato.

ARTICULO 8º

PERMISOS GREMIALES

a) La Empresa concederá permisos sin goce de sueldo de acuerdo con lo establecido en la Ley 23.551, a los Trabajadores que el Sindicato notifique en esa condición, de conformidad con lo estatuido en la citada Ley.

b) El Sindicato solicitará por escrito los pertinentes permisos gremiales con anticipación adecuada. Los Trabajadores no dejarán sus tareas hasta tanto la Empresa les conceda el permiso gremial.

El Sindicato asume la responsabilidad de comunicar por escrito el cese del permiso gremial de los trabajadores, para su ulterior prestación efectiva de servicios.

ARTICULO 9º

RECONOCIMIENTO DE LOS DELEGADOS

La Empresa reconocerá como Delegado —en su carácter titular y suplente—, a los Trabajadores que el Sindicato comunique en dichas funciones y de acuerdo a la legislación vigente, es decir, siguiendo la proporción prevista en el Art. 45 de la Ley 23.551, conviniéndose que el número que arroje dicha proporción, incluirá la designación por turno de trabajo y se adaptará al esquema de distribución organizacional que implemente la Empresa. Las partes acuerdan la revisión de la proporción de representantes, cuando concurran razones operativas que así lo justifiquen, en el marco de los objetivos comunes y fines compartidos aquí alcanzados.

En ningún caso el personal permanecerá sin representación.

Se regulará en instrumento anexo la cantidad de delegados en su carácter de titular y suplente de acuerdo al esquema organizativo que implemente la empresa.

Las atribuciones de los delegados serán las que se detallan a continuación:

1) El Delegado es el representante directo del Sindicato ante la Empresa en el lugar de trabajo, sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo acuerdos convenidos en la C.I.A.P., asesorará a los Trabajadores sobre la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo.

2) Visará las reclamaciones que interpongan los Trabajadores cuando estén encuadradas en el Convenio de Trabajo.

3) Cuando entendiere el Delegado que una orden impartida por un superior no esté de acuerdo con una disposición del Convenio, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización, pero podrá presentarse ante la Jefatura exponiendo su punto de vista y tratar de solucionar la situación. En caso que entre ambos surjan discrepancias en cuanto a si la orden impartida se ajusta o no al Convenio Colectivo de Trabajo, el Jefe lo comunicará de inmediato al superior que corresponda y el Delegado al Sindicato. La empresa y el Sindicato resolverán en definitiva, y si uno de ellos lo considera necesario, podrá solicitar una reunión extraordinaria de la C.I.A.P.

4) Una vez resuelta la reclamación en la C.I.A.P. o si en la misma se hubiera dado una interpretación definitiva sobre determinada situación, dicha definición resultará de aplicación en tanto ocurran situaciones idénticas en el futuro, en un plazo que no exceda las 24 horas y sin necesidad de convocar nuevamente a dicho organismo paritario.

5) La Empresa no podrá interferir la actuación de los Delegados siempre que se ajusten a lo dispuesto en este artículo.

6) Cuando el Sindicato solicite el permiso correspondiente, la Empresa concederá únicamente a los Delegados y, en su ausencia a los delegados suplentes permiso para concurrir a las Asambleas sindicales, que serán con goce de sueldo, y para que no perjudique la producción deberá compensarse o absorberse la misma.

7) La Empresa reconoce a cada uno de los Delegados titulares en calidad de crédito horario para el ejercicio de sus lociones gremiales —lapso durante el cual serán exceptuados de prestar servicios— 10 horas mensuales. A ese efecto se habilitará un registro especial por dependencia, en donde se registrarán las sucesivas ausencias horarias del representante, con constancia de firma del Delegado y la Jefatura que corresponda.

El tiempo utilizado por el Delegado en exceso del crédito horario, no será reconocido a los efectos de liquidación y pago.

ARTICULO 10º

COMISIONES PERMANENTES

a) Actuarán las siguientes Comisiones:

1- Comisión Interpretativa de Autocomposición Paritaria.

2- Comisión de Capacitación y Formación Profesional, Prevención, Higiene, Seguridad y Medicina Laboral.

b) Dichas Comisiones atenderán, en asuntos de su competencia, las reclamaciones que formulen las partes.

ARTICULO 11º

COMISION DE INTERPRETACION Y AUTOCOMPOSICION PARITARIA (C.I.A.P.)

1. Creación y Competencia:

Se creará una Comisión Mixta de Interpretación y Autocomposición Paritaria, según lo establece los artículos 14º y 15º de la ley 14.250, que se integrará con tres representantes por cada una de las partes, siendo su competencia la siguiente:

a) Interpretar con alcance general la convención colectiva a pedido de cualquiera de las partes;

b) Intervenir en las controversias individuales y pluriindividuales que se le sometan voluntariamente por cualquiera de las partes siempre y cuando se hubiera substanciado previamente la instancia de reclamación o queja contemplada en este acuerdo. Esta intervención tendrá carácter exclusivamente conciliatorio;

c) Intervenir como instancia obligatoria en la composición de diferendos de intereses de naturaleza colectiva.

2. Funcionamiento:

Corresponderá a la C.I.A.P. establecer las normas que regulen su constitución, funcionamiento y procedimientos, en el marco de las siguientes pautas básicas:

a) Las decisiones de la Comisión en la materia prevista en el inciso a) y c) del punto 1. anterior sólo tendrán eficacia si se adoptaran por unanimidad.

b) En los casos en que interviniere en conflictos colectivos de intereses, esa intervención tendrá una duración que no podrá exceder de 25 días hábiles desde que hubiere tomado conocimiento del diferendo. Durante ese plazo las partes no podrán adoptar ningún tipo, de medidas de acción directa o que afecten o restrinjan la plena prestación de los servicios. Agotado el plazo indicado sin haberse llegado a una solución quedarán expeditas para las partes las instancias previstas por la legislación vigente.

3. Funciones:

Será función de la CIAP clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por efectos derivados de la dinámica generada por la propia realidad para las áreas que correspondan. Las decisiones que adopte la comisión al respecto quedarán incorporadas al convenio colectivo como parte integrante del mismo.

Si como consecuencia de las modificaciones de las tareas y/o plantel, algún trabajador quedara sin tarea, de no existir funciones de su misma categoría y cargo, podrá cubrir otras de categorías inferiores siempre que no lo menoscaben ni económica ni moralmente, priorizando la subsistencia y continuidad del vínculo laboral.

4- Procedimiento de Queja:

El empleado que se considere afectado en su relación laboral por actos u omisiones de la Empresa que puedan constituir perjuicio en desmedro de sus derechos contractuales, deberá efectuar presentación escrita de reconsideración ante Recursos Humanos.

La presentación de queja deberá tener respuesta fundada y por escrito dentro de los cinco días hábiles posteriores al de la recepción por la Empresa, el silencio una vez vencido el término aquí previsto, será considerado como denegación del pedido.

Si el Trabajador considerara que no se ha resuelto su reclamo, éste elevará la queja a través del delegado a la para su intervención. Una vez concluida dicha instancia se considerará agotado el presente procedimiento de queja.

ARTICULO 12º

COMISION DE CAPACITACION PREVENCION, E HIGIENE, Y SEGURIDAD

Las partes se comprometen a la creación de una Comisión de Capacitación, Formación Profesional, Prevención, Higiene y Seguridad la que se integrará con 2 representantes de cada parte.

La incumbencia de dicha comisión será exclusivamente técnica debiendo al constituirse la misma fijar prioritariamente metas graduales de posible cumplimiento para adecuar progresivamente las instalaciones, como así también abocarse a la proyección de pautas de índole preventiva relacionadas, con el uso por parte de los Trabajadores de los elementos de seguridad existentes y/o evaluar la posible incorporación de otros estimados como indispensables o necesarios para el desarrollo de las distintas tareas.

Sin perjuicio de los anteriormente expuestos, la comisión tendrá como objetivos principales los siguientes:

Proteger la vida y la integridad Psicofísica de los Trabajadores

Velar por el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas vigentes.

Promover la utilización del progreso científico y tecnológico para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Desarrollar una actividad positiva respecto a la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivar de la actividad laboral.

Promover la capacitación del personal en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

Contribuir a la prevención, reducción, eliminación de los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo, promoviendo la información a los Trabajadores a través de tableros, afiches, boletines, charlas, audiovisuales, u otros.

La Empresa acuerda considerar las recomendaciones que la comisión de Capacitación Higiene y Seguridad le formule con fundamento técnico en cumplimiento de su misión específica, como así también las emanadas de su propio Servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo. Asimismo, se evaluarán cualitativamente los accidentes de trabajo ocurridos al cierre de cada ejercicio anual, a efectos de identificar los agentes externos y los procedimientos seguidos. Sin perjuicio de ello, se entiende que la prerrogativa de establecer las prácticas de operación y las regulaciones normativas de Seguridad a su respecto, resulten competencia exclusiva de la Empresa, así como la responsabilidad derivada de tal facultad.

Las recomendaciones de la comisión se formularán por acuerdo unánime de sus miembros.

La planificación de la capacitación y formación profesional se fundará en el estímulo permanente al esfuerzo individual dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas, pues la capacidad e idoneidad serán los dos valores que garantizarán el crecimiento profesional y la apropiada composición e integración del plantel de la empresa.

Entendida la capacitación como una necesidad y a la vez un derecho de los trabajadores, atento a que la idoneidad profesional constituye condición indispensable para el desempeño cada vez más eficiente de las funciones, los que complementado con la variante de innovación tecnológica se traduce en un mejoramiento en la calidad de vida laboral de cada componente, la empresa adecuará, con la necesaria participación de la Entidad Sindical, los factores comprometidos de la actividad a los nuevos escenarios, los que exigen una pronta adaptación.

La representación sindical accederá a los distintos planes de capacitación y formación profesional a instrumentar por la empresa, tratando en el seno de la presente comisión todos aquellos aspectos que garanticen la consecución del Plan de Capacitación Constante con la celeridad que en cada caso se imponga.

CAPITULO III

MODALIDADES DE TRABAJO

ARTICULO 13º

MULTIFUNCIONALIDAD Y MULTIPROFESIONALIDAD

Los trabajadores están obligados a brindar su prestación laboral con multifuncionalidad y multiprofesionalidad, debiendo cumplir todas aquellas tareas que se indiquen o resulten necesarias para finalizar o no interrumpir un trabajo. Se entiende por multifuncionalidad el desempeño de todas las funciones que correspondan a su especialidad, que sea de competencia del cargo del trabajador, así como la realización de toda otra tarea o función que le sea indicada o resulte necesaria para completar el trabajo asignado, en forma tal que un mismo trabajador pueda darle término sin la colaboración de otro.

En este sentido el personal se compromete a llevar a cabo todas las tareas técnicas y/o administrativas u otras que eventualmente hubiese que realizar para garantizar la continuidad del servicio, de forma tal, que los trabajos se cumplan con la frecuencia y dentro de los plazos y cronogramas establecidos por la empresa. Asimismo, dentro del mismo objetivo de garantizar la continuidad de servicio, los trabajadores estarán obligados a prestar servicios y/o tareas en otro lugar distinto al de su asiento habitual.

En ningún caso se podrá asignar tareas que se traduzcan en una sanción disciplinaria encubierta, ni cause desmedro del salario.

ARTICULO 14º

MODALIDADES DE CONTRATACION

La Empresa podrá utilizar la totalidad de las modalidades contractuales previstas en el ordenamiento legal vigente, siguiendo las pautas y requisitos allí previstos.

Asimismo, las partes extienden el período de prueba por el plazo máximo legal previsto, debiendo la Empresa durante ese período ingresar los aportes y contribuciones con destino a la seguridad social en forma íntegra.

En todos los casos la contratista asegurará el cumplimiento de la legislación laboral, particularizando lo referente a Higiene y Seguridad.

Asimismo se determinará en toda circe estancia en que la empresa suministre el uso de herramientas, materiales y/o equipos a contratistas, que tal hecho no afecte la normal provisión de los mismos a los trabajadores propios.

ARTICULO 15º

PLANTELES

La Empresa definirá las estructuras que considere apropiadas para la gestión de la actividad, las que serán comunicadas al Sindicato de Luz y Fuerza en el marco de los fines compartidos y objetivos comunes concertados en el presente convenio.

ARTICULO 16º

VACANTES Y PROMOCIONES

Los cargos vacantes que existieran en el ámbito de la Empresa, si se resolviera cubrirlas, ello deberá acontecer en un plazo no mayor de 30 días, pudiendo apelarse a traslados, promociones o nuevos ingresos.

A efectos de posibilitar las postulaciones internas, la Empresa publicará las vacantes existentes, reservándose la facultad de realizar las evaluaciones y exámenes que pudieran corresponder, a efectos de valorar adecuadamente a los distintos postulantes.

La capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación del trabajador serán los valores y cualidades que la Empresa ponderará ante la necesidad de una promoción de categoría. En caso de igualdad en los resultados del proceso de selección, entre los distintos postulantes, se tenderá a privilegiar al que cuente con mayor antigüedad y/o experiencia en la función a cubrir.

La Entidad Sindical a través de su Bolsa de Trabajo podrá postular candidatos que coincidan con el perfil y características de la vacante a cubrir, debiendo evaluarse a los mismos bajo un criterio de igualdad de oportunidades.

La Empresa ingresará a la esposa o uno de los hijos de los trabajadores fallecidos que estuvieran a cargo exclusivo del trabajador en puestos para los que reúnan condiciones, salvo que concurran circunstancias que justifiquen una solución alternativa.

ARTICULO 17º REEMPLAZOS

Los puestos de trabajo no cubiertos por ausencia transitoria de su titular podrán ser desempeñados por otro empleado a designar por la Empresa, respondiendo a las condiciones y requisitos de promoción previstos en este Convenio y por el tiempo que demande la cobertura provisional del puesto, y que con carácter de “adicional por reemplazo” el Trabajador percibirá la eventual diferencia remunerativa que existiera entre su puesto y el reemplazado.

ARTICULO 18º

COMPUTO DE ANTIGÜEDAD

Se computará como antigüedad del trabajador todos los servicios efectivos, continuados o interrumpidos, prestados en SEGBA S.A. o sus sucesoras, salvo que hubiera sido declarado cesante.

Asimismo se computará como servicio efectivo el tiempo prestado bajo bandera, las licencias y/o permisos establecidos en el presente CCT, el tiempo que insuma las licencias para desempeñar cargos electivos, nacionales, provinciales o municipales así como representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial y durante el tiempo que insuma el certamen o la competencia en la que participen.

La Empresa reconocerá el tiempo trabajado anteriormente a los efectos de su antigüedad a los trabajadores reingresantes.

ARTICULO 19º

ASIGNACION TRANSITORIA

Se conviene que a un trabajador se le podrá encomendar tareas y/o funciones correspondientes a un nivel salarial superior por un plazo de hasta 6 meses continuos o no, en un mismo período, sin que ello implique su promoción efectiva.

En ningún caso el trabajador podrá rehusarse a efectuar los trabajos que se le encomienden, para los cuales acredite contar con los conocimientos suficientes. La asignación transitoria en un nivel superior determinará el pago de la diferencia remuneratoria correspondiente, a partir del momento que hubiere comenzado la misma.

Se entiende por período a este efecto el transcurso de doce meses consecutivos a contar desde el momento en que el trabajador inicie las tareas y/o funciones en un nivel superior.

Para el caso del personal que reemplace e otros de nivel salarial superior, debido a que estos últimos se encuentren ausentes en concepto de licencias que tengan carácter temporal, como lo son las licencias por maternidad, licencias médicas tales como accidentes o enfermedades culpables o inculpables, más las licencias originadas por permisos gremiales, el reemplazo no contará con límites o topes de tiempo, y no implicará la promoción efectiva del reemplazante.

ARTICULO 20º

JORNADA DE TRABAJO

Se establece la jornada máxima de labor de 8 horas 12 minutos diarias de trabajo y 41 horas semanales, pudiendo convenirse jornadas continuas o discontinuas y sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre distribución desigual de la jornada. En jornada continua el Trabajador

gozará de un descanso de 12 minutos. En caso de establecerse jornada discontinua, la prestación efectiva será de 8 horas y la pausa de trabajo de 1 hora, compensándose los gastos de comida. El personal de turno de la empresa que por funciones deba necesariamente trabajar en equipos que cubran las 24 horas del día estará sujeto a un régimen de turnos de 6 horas diarias, que no será superior a 36 horas semanales.

En todo lo aquí no previsto regirán las normas legales vigentes.

Teniendo en cuenta que la distribución de energía eléctrica constituye un servicio esencial y que el mismo debe ser brindado a la comunidad toda en condiciones de permanencia, eficiencia y calidad, ante necesidades originadas en emergencias y/o eventualidades operativas que comprometan la continuidad del servicio, el personal, por dichas razones podrá extender su jornada de trabajo y/o prestará servicios en días sábados, domingos y feriados, percibiendo los recargos que correspondan.

En cualquier caso se respetará la jornada legal y los descansos entre jornada y jornada.

a) La jornada de labor se realizará de acuerdo con las siguientes modalidades:

1 - Semana Calendaria

2 - Semana No Calendaria

3 - Semana No Calendaria con Feriados

4 - Guardia Rotativa de Turno Continuado

La empresa y el Sindicato, acordarán los respectivos diagramas correspondientes a los puntos 2, 3 y 4.

b) Los trabajadores que realizan sus tareas entre las 21 y las 6 horas, o que su jornada abarque parte de este período, percibirán un adicional del 30 por ciento de su remuneración hora por cada hora efectivamente trabajada en el horario señalado, excepto el comprendido en G.R.T.C. en su jornada normal.

c) Las horas extras serán abonadas de acuerdo a la legislación vigente.

El valor de la remuneración hora se calculará dividiendo la remuneración que perciba el trabajador mensualmente por 170 (ciento setenta) para la Semana Calendaria y No Calendaria, y 156 (ciento cincuenta y seis) para la Guardia Rotativa de Turno Continuado.

d) Los trabajadores que por razones de servicio deban realizar tareas en los días sábados después de las 13 horas o en su franco equivalente, en día domingo o su franco equivalente o en Guardia Rotativa de Turno Continuado en horas francas, gozarán del franco compensatorio de acuerdo a las leyes vigentes.

e) Tiempo de Traslado. Cuando la empresa decida que un trabajador tome servicio en el horario normal, fuera de su punto de concentración, le abonará el tiempo correspondiente.

f) Horarios: La empresa establecerá los horarios de trabajo entre las 06 y 21 horas, conforme los requerimientos de la organización del trabajo y las necesidades del servicio de conformidad con sus facultades de dirección y organización.

g) Atento las especiales características de la modalidad de Guardia Rotativa de Turno Continuado, el personal afectado al mismo no podrá hacer abandono del servicio hasta ser reemplazado. Si por alguna razón el personal debiera exceder los límites legales fijados para la extensión de la prestación, la Empresa adoptarán los recaudos necesarios para que esta situación no se prolongue más allá de una jornada respecto del mismo trabajador, como así también garantizar a partir de ese momento, las pausas previstas en la legislación aplicable (doce horas de descanso entre finalización e inicio).

h) Dado la particularidad del régimen en el que presta servicio el personal que se desempeña en esta modalidad de G.R.T.C., gozará de una licencia especial anual de seis (6) días corridos por año calendario:

1.- Para usufructuar esta licencia, el trabajador deberá acreditar que se ha desempeñado en la modalidad G.R.T.C. en forma continuada e ininterrumpida durante los últimos seis (6) meses inmediatos anteriores.

2.- Esta licencia no podrá ser anexada a otras licencias anuales o especiales pagas o impagas. En todos los casos, se requerirá que haya transcurrido un mínimo de seis días de trabajo entre la última licencia y el día en que comienza la “Licencia Especial de Guardia”.

3.- Dado la característica de esta licencia no es compensable en dinero. Cuando el trabajador no haya usufructuado de la misma al 31/12 del año de que se trate, caducará. A los efectos de su efectivo cumplimiento la Empresa no podrá privar al trabajador de su goce por razones de servicio.

ARTICULO 21º

FERIADOS Y DIAS NO LABORALES

Las partes se regularán en materia de feriados y días no laborales, conforme a las pautas en la legislación vigente sobre la materia.

La empresa reconoce el día 13 de julio de cada año, denominado “Día del Trabajador de la Energía Eléctrica”, como si fuera Feriado Nacional.

Los trabajadores comprendidos en la Modalidad Semana no Calendaria con Feriados, trabajarán la totalidad de los feriados días no laborables precitados, con excepción del 1 de mayo, 13 de julio y 8 de diciembre de cada año.

ARTICULO 22º

HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

1) Ambas partes adhieren al concepto de seguridad integral e integrada, por ello reconocen de manera irrestricta, que la seguridad en el trabajo es una tarea de todos, por lo que resulta un deber ineludible considerar en todo momento, aquellas medidas que protejan, prevengan y estimulen el trabajo seguro.

Consecuentemente, las partes le comprometen a implementar y asumir una conducta de prevención de riesgo que permita gradualmente, lograr y mantener condiciones de trabajo cada vez más seguras.

A efectos de garantizar la aplicación efectiva de las condiciones de Higiene y Seguridad, la Empresa instrumentara las acciones necesarias para dar cumplimiento a la normativa vigente. Asimismo procurará hacer uso de los adelantos técnicos para mantener en las mejores condiciones todos los ambientes de trabajo, con la colaboración proactiva de los trabajadores y como un modo de concretar los objetivos plasmados en el presente Convenio.

Por todo ello, convienen en mantener una política activa de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

Al respecto se enumeran las siguientes acciones en la materia:

a) Mantenimiento de la limpieza y desinfección de los lugares de trabajo, y provisión de instalaciones sanitarias en los lugares que corresponda.

b) Programar la colocación de carteles indicadores señalando los riesgos de cada lugar de trabajo, la provisión de los elementos de protección personal a utilizar en esos casos, y la provisión de primeros auxilios a los trabajadores que se accidenten.

c) Instrumentar las acciones que fueran menester para proteger con implementos adecuados, las máquinas y sus instalaciones mecánicas o eléctricas cuando puedan entrañar peligro efectivo para la seguridad de los trabajadores.

d) Los trabajadores comprendidos en este instrumento se comprometen a participar activamente en la ejecución de las, políticas de higiene y seguridad industrial, observando y haciendo observar el estricto cumplimiento de las medidas, normas y procedimientos establecidos por la Empresa, como así también las relativas al uso y conservación de los equipos y aparatos de protección personal que la Empresa provea con ese fin.

2) La Empresa se compromete a estudiar la posibilidad de aplicar los cambios tecnológicos o metodológicos, susceptibles de disminuir los riesgos de las tareas que forman parte de la actividad, muy especialmente respecto de las enumeradas en este artículo sin perjuicio de lo establecido por las Leyes 19587 y 24557.

La Empresa creará el Comité Mixto de Higiene y Seguridad con participación de las distintas áreas, el cual a su vez coordinará la tarea de los Referentes de Seguridad que sean definidos en el seno de este Comité.

La Comisión de Higiene y Seguridad tratará las medidas de seguridad y prevención a adoptar por la Empresa, a los efectos de controlar los riesgos de las tareas enunciadas en este artículo y asesorara al respecto al Comité Mixto de Higiene y Seguridad.

La Empresa se compromete a informar al Sindicato;

a) Plan de mejora indicado por la ART

b) Evaluación de riesgo

c) Determinar agentes de riesgo

d) Nivel de la Empresa en la ART de acuerdo a la Ley 24.557

Asimismo toda información indispensable para realizar una política de prevención conjunta.

En las condiciones que se definen, ambas partes consideran tareas con medidas de control de riesgo especiales:

a) Las tareas que se realicen a cualquier altura o profundidad sobre mecanismos en movimiento que no tengan protección.

b) Los trabajos que se efectúen en celdas y barras de media y alta tensión, que estando desenergizadas formen parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sea en Cámaras, Centros de Transformación o Subestaciones Transformadoras.

c) Se considerarán igualmente tareas con medidas de control de riesgo especiales los siguientes trabajos realizados en instalaciones eléctricas de baja tensión, con tensión nominal de más de 24 voltios y con carga:

c1) Cambios de fusibles en cajas esquineras y reparaciones efectuadas en las mismas (quedan excluidas las tareas de mantenimiento que se realizan sin tensión).

c2) Cambios de placas de 100 A o más en tomas de cliente.

c3) El trabajo en Barras y Seccionadores en Cámaras Transformadoras o Centros de Transformación.

c4) La intervención en empalmes subterráneos para efectuar reparaciones en la red eléctrica.

Los trabajos enunciados en c.1), c.2), c.3) y c.4) de este apartado, no se considerarán tareas con medidas de control de riesgo especiales, cuando se provea al trabajador de elementos de trabajo y protección personal como guantes, caretas, etc., que tengan la propiedad de evitar lesiones físicas durante un accidente.

d) Las tareas que se realicen encontrándose el trabajador a más de dos metros de altura, vacío o profundidad.

e) La colocación de andamios, silletas y balancines, siempre que ofrezcan riesgo elevado o inaceptable.

f) El personal que se encuentre afectado a tareas que requieran la necesidad de zanjeo, en zonas en la que un cable de baja, media o alta tensión se encuentre debajo, entre, o al lado de la zona de zanjeo sin perjuicio de lo establecido por la Ley 19.587 y sus decretos reglamentarios. Será considerada tarea con medidas de control de riesgo especiales, todo el tiempo que demande la reparación desde la apertura de la zanja hasta finalizar el empalme. No integra este espacio de tiempo el rellenado de la zanja.

No se considerarán tareas con medidas de control de riesgo especiales las que se realicen en alturas, cuando utilicen equipos apropiados y/o andamios con barandas y los que se realicen en profundidad cuando existan muros o que se coloquen apuntalamiento y/o barandas en los bordes de la boca de la excavación.

Las tareas definidas en los incisos anteriores, dejarán de ser consideradas tareas con medidas de control de riesgo especiales, en la medida en que la Empresa adopte nuevos medios de protección personal o metodología de trabajo que minimicen ciertamente el riesgo a un nivel aceptable, siendo definidas estas exclusiones en todos los casos por la Comisión de Higiene y Seguridad.

Los trabajadores que realicen tareas peligrosas, determinadas en los puntos a.,b.,c.,d.,e y f. del inciso 2 del presente artículo, siempre y cuando no perciban Bonificación Especial alguna por ello,

recibirán un recargo del 30 por ciento sobre su remuneración horaria, con el fin de estimular la implementación de las medidas de control de riesgo especiales por parte de los trabajadores, hasta que debido a reemplazos tecnológicos, dichas medidas no deban seguirse tomando. La Comisión de Higiene y Seguridad determinará si las tecnologías aplicadas son adecuadas como para relevar la toma de medidas especiales de control de riesgo.

3) Trabajos en Líneas Energizadas

Aquellos trabajadores que realicen trabajos con líneas energizadas y en un rango igual o superior a los 13,2 Kv, percibirán un adicional del 30% de su remuneración horaria, exclusivamente por el tiempo efectivo afectado a la realización de dichos trabajos, ya que estos trabajos son considerados tareas con medidas de control de riesgo especiales.

4) Los trabajadores deberán someterse al examen médico periódico, y/o preventivo y de egreso, así como a proporcionar todos los antecedentes que les sean solicitados por los servicios médicos habilitados por la Empresa para la realización de los estudios en el marco de la legislación vigente.

Los exámenes periódicos que correspondieran, se realizarán en el horario habitual de trabajo de los trabajadores, dentro o fuera del establecimiento.

Quedan exceptuados aquellos casos en que se requiera la realización de exámenes en especialistas o por su tarea no puedan concurrir dentro de su horario de trabajo de la jornada habitual. En tal caso la Empresa compensará el tiempo que insuma la realización de dichos exámenes, de acuerdo al tiempo que demanden los referidos estudios, y de conformidad con la legislación vigente. Dicha compensación será equivalente al valor de una hora extraordinaria por cada hora que demanden los exámenes.

ARTICULO 23º

TRABAJO DE CONTRATISTAS

La Empresa procurará que los contratistas intervinientes, en relación con su personal, observen las disposiciones laborales vigentes, particularmente en lo atinente a la debida registración y observancia de las prácticas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, sin descuidar las obligaciones prescriptas en el Art. 30 de la L.C.T. (t.o. Ley 25.013).

El suministro de herramientas, materiales y/o equipos que la Empresa pudiere efectuar en el marco de su vinculación con contratistas y/o subcontratistas, no deberá afectar la normal provisión de los mismos a los trabajadores propios.

La realización de trabajos a través de terceros tenderá a su reducción, procurando dar preferencia al desarrollo de servicios mediante el empleo de trabajadores propios.

La Empresa se compromete a realizar las evaluaciones operativas, técnicas y económicas que estime necesarias, a efectos de determinar la conveniencia de recurrir al contratista, sin que ello afecte la dación de tareas al personal propio ni altere la carga horaria de la jornada normal y habitual de trabajo que se acuerda mediante el presente.

CAPITULO IV

BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 24º

LICENCIAS ESPECIALES

Los trabajadores gozarán de las licencias especiales con goce de sueldo que se detallan a continuación:

1. Por casamiento del trabajador: 15 días corridos. (Esta licencia podrá anexarse a las vacaciones).

2. Por nacimiento de hijos del trabajador o por adopción: 2 días corridos. (De los cuales al menos uno de ellos deberá ser hábil),

3. Por casamiento de hijo: 1 día

4. Por fallecimiento de esposos o de la persona a la que estuviera unido en aparente matrimonio, padres o hijos: 6 días corridos.

5. Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: 3 días corridos.

6. Por fallecimiento de abuelos de ambos cónyuges; yernos o nueras; cuñados o concuñados; tíos, sobrinos y primos de ambos cónyuges: 1 día.

En los casos de ausencias motivadas por fallecimiento de familiares de acuerdo a lo determinado en el presente artículo, los Trabajadores deberán justificarlo debidamente.

Las licencias por fallecimiento son por familiares que residan en el país, cuando residan en el exterior serán concedidas siempre que el plazo permita concurrir al lugar de deceso, cuando la distancia no le permita asistir se le concederá solo 1 día.

En los casos de fallecimiento de familiares directos del trabajador que obliguen al mismo a ausentarse al interior del país, la Empresa le concederá el tiempo necesario en más de lo estipulado y siguiendo en todos los casos un estricto criterio de razonabilidad, tanto en su otorgamiento como en su goce.

7. Por enfermedad grave de padres o hermanos: 1 día.

8. Por enfermedad de un familiar directo padre, madre, hijos o cónyuge del trabajador y que no cuenten con otros familiares mayores de 16 años que convivan con él, podrán acceder a una licencia cuya extensión responderá a las necesidades que objetivamente en cada caso se justifiquen y siempre que la gravedad de la enfermedad así lo requiera.

9. Por mudanza se concederán: 2 días corridos siempre que la mudanza implique un cambio de domicilio y una vez en el año calendario.

10. El trabajador podrá tomar el tiempo necesario para someterse a tratamiento médico, curaciones o deba concurrir a consulta con facultativos, por lo tanto se le concederá las horas de permiso que demande la diligencia.

11. El trabajador que curse estudios secundarios, terciarios y/o universitarios tendrá derecho a dos días de licencia por examen, hasta un máximo de 12 días por año calendario.

12. La liquidación de los días de licencia con goce de sueldo previstos en el presente artículo, se efectuará aplicando la misma metodología que se utiliza para el cálculo de las vacaciones y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

ARTICULO 25º

PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO

Ante situaciones excepcionales que ameriten evaluar la conveniencia de otorgar permiso sin goce de haberes, las partes las tratarán en el marco de la C.I.A.P., oportunidad donde se analizarán las circunstancias que avalan cada solicitud y/o los plazos que en cada caso pudieran corresponder.

ARTICULO 26º

LICENCIA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE INCULPABLE

Formas y Pautas Generales

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del Trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de seis (6) si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) meses y doce (12) doce meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. Vencido dicho plazo, las partes analizarán a través de la Comisión de Higiene y Seguridad la posibilidad de extensión de los mismos.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de enfermedad o accidente inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año (1) contado desde el vencimiento de aquellos. Vencido dicho plazo la relación de empleo subsistirá hasta tanto algunas de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si de la enfermedad o accidente inculpable resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador asignará otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración y de acuerdo a lo establecido en el Decreto 351/79 o legislación vigente o complementaria, todo ello sin perjuicio de los establecido en el Artículo 212º de L.C.T. o la normativa que lo reemplace en el futuro.

Aviso y Control

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso por un medio idóneo de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra en el transcurso de las dos primeras horas correspondientes a la jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente inculpable, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada y le haya impedido comunicarse. El criterio de orden operativo que impone el aviso en las dos primeras horas se compatibilizará con los intereses tutelados por el legislador en la L.C.T.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la empresa, de conformidad con los recaudos que ésta establezca además de los siguientes:

Los controles médicos en domicilio serán efectuados por la empresa entre las 08 y 20 horas.

Las interrupciones de servicio por causa de enfermedad o accidentes inculpables, requerirán la intervención del servicio de medicina del trabajo de la empresa o del que esta indique, salvo en casos de urgencias evaluados por el superior jerárquico del empleado que podrá autorizar el abandono de tareas sin dicho requisito.

En ese sentido, los facultativos de le Empresa deberán controlar las licencias y aprobar los certificados que eventualmente sean presentados por los trabajadores, por intermedio del Servicio Médico de Medicina Laboral de la Empresa.

En caso de que la Empresa no hiciese uso de su facultad de control, se tendrá por válido el certificado del médico particular del trabajador, si lo presentase.

ARTICULO 27º

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

a) Serán considerados accidentes de trabajo, aquellos a los que correspondiera tal calificación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

b) Serán consideradas enfermedades profesionales, además de las ya establecidas por la Ley 24.557, las que sean declaradas como tales.

c) La empresa tomará a su cargo el tratamiento médico terapéutico y/o social del trabajador disminuido, mientras este al servicio de la misma. En los casos que el trabajador sufra accidente de trabajo estando al servicio de la empresa y necesite que se la provea de aparatos de prótesis y ortopedia, como así también la renovación de los mismos, la empresa se hará cargo del total de las erogaciones correspondientes.

d) Los sueldos a percibir por el trabajador accidentado serán regulados por la Ley 24.557.

e) El trabajador jubilado por invalidez a quien la Autoridad de Aplicación le notifique el cese de dicha circunstancia y por ello deje de abonarle los haberes jubilatorios, podrá recurrir dicha medida.

En atención a la situación económica que se le crea al jubilado, la empresa le abonará a título de ayuda, por una plazo máximo de seis meses, un importe igual al del haber jubilatorio que venia percibiendo, siempre y cuando presente comprobante de haber interpuesto la apelación.

Por acuerdo de la comisión de Higiene y Seguridad, este plazo podrá ampliarse hasta doce meses más en casos especiales.

Si como resultado de la apelación se confirmare la decisión de la Autoridad de Aplicación, se remitirá el tema con todos los antecedentes a la Comisión de Higiene y Seguridad a fin de analizarlo en el seno de la misma con el propósito de arribar a una solución que contemple los intereses de las partes.

En caso de que el fallo de la Cámara modificara la decisión de la Autoridad de Aplicación y por consiguiente el trabajador continuara con la jubilación por incapacidad, deberá reintegrar a la empresa

las sumas que les fueron abonadas, en la oportunidad que la Autoridad de Aplicación abone los haberes jubilatorios, con retroactividad a la fecha en que suspendió su pago.

La empresa implementará la documentación necesaria para garantizar el reintegro oportuno de los montos comprometidos. El sindicato garantiza el cumplimiento de esa obligación, por parte del trabajador.

ARTICULO 28º

INCAPACIDAD PARCIAL

Se considerará de aplicación este artículo cuando un trabajador sufra incapacidad física y/o mental para desempeñar el puesto que ocupa, pero pueda realizar las tareas de otro puesto.

a) Normas generales:

1) Se crea en la empresa una Comisión de Aplicación del artículo 28, integrada por un médico de la empresa y un médico del sindicato.

2) La aplicación de este artículo tendrá carácter de provisoria, salvo aquellos casos de carácter excepcional en que la Comisión prevista en el punto 1) determine el carácter de permanente.

3) Dicha Comisión aplicará el artículo 28 previa revisación del trabajador, y su dictamen tendrá validez durante un plazo mínimo de seis meses, durante el cual el trabajador estará obligado a cumplir el tratamiento que la comisión le indique. Al vencimiento del plazo estipulado deberá someterse nuevamente a revisación a los fines de que la comisión dictamine sobre el particular, levantando la incapacidad o prorrogándola, por un nuevo período de hasta seis meses; en caso especiales se acordarán nuevos plazos.

4) En el caso que las partes no se pongan de acuerdo en el seno de la comisión, sobre lo establecido precedentemente, se elevará el diferendo a la autoridad competente, a los efectos de definir la diferencia planteada.

5) Una vez aplicado el artículo 28, la Comisión de Higiene y Seguridad determinará, de acuerdo con las prescripciones médicas, debiendo concretarse el nuevo destino, por acuerdo de partes, en un plazo no mayor de diez (10) días, el cual no podrá ser objetado por el trabajador después de convenido. En él podrá la empresa adjudicarle tareas en cualquiera de sus secciones, que estén de acuerdo con el dictamen médico.

6) Para el personal comprometido en este artículo con calificación de incapacidad permanente y que esté en condiciones de obtener la jubilación por invalidez ordinaria, las partes encararán la adopción de las medidas para que el personal pueda acogerse a la jubilación.

7) Será obligación de los trabajadores realizar las tareas del puesto que de acuerdo con el dictamen de los referidos médicos, estén en condiciones de efectuar.

b) Reubicación:

La Comisión de Higiene y seguridad, tendrá a su cargo proponer la reubicación del trabajador en un puesto acorde con su capacidad laboral.

c) Cuando por aplicación del artículo 28 un trabajador fuese destinado a un puesto con mayor remuneración se le abonará ésta, no debiendo por ello percibir ningún concepto del puesto anterior.

d) La ocupación de vacantes por la aplicación del artículo 28, no dará lugar a que otro trabajador se sienta afectado, no pudiendo presentar reclamaciones por este motivo.

e) Los trabajadores con aplicación de este artículo están obligados a concurrir a las citaciones que los médicos o la Comisión le fijen en cada oportunidad.

f) Con el objeto de garantizar a todos los integrantes de la empresa, el cuidado de la salud en los casos que lo afecte una enfermedad prolongada, funcionarán dos juntas médicas, una de orden general y otra neuropsiquiátrica. Estas juntas médicas tendrán a su cargo estudiar los casos de todos aquellos trabajadores que por razones de enfermedad superen los 30 días corridos de ausentismo y 20 intermitentes durante el año, para interiorizarse de su salud, adoptar las medidas médicas necesarias y justificar la continuidad de la baja médica. En caso de enfermedades neuropsiquiátricas, el plazo será de cuarenta y cinco días.

g) Los salarios o sueldos a pagar por los días de enfermedad o accidentes ajenos al trabajo, serán iguales a los que percibía el trabajador en el momento de la interrupción de los servicios, más los aumentos que se pudiesen producir durante la licencia, y por los términos de la ley.

Las remuneraciones variables, se liquidarán según el promedio de lo percibido en el último semestre de la prestación de servicios, no pudiendo en ningún caso ser inferior a la que hubiese percibido de no existir la enfermedad.

ARTICULO 29º

VACACIONES

a) Los Trabajadores gozarán de las vacaciones anuales, dentro de las fechas que establece la ley respectiva, con la excepción que autorice el Ministerio de Trabajo, en la siguiente forma:

-Hasta cinco años de servicio	diez días hábiles
- de cinco a diez años de servicio	quince días hábiles
- de diez a quince años de servicio	veinte días hábiles
-de quince a veinte años de servicio	veinticinco días hábiles
- más de veinte años de servicio	treinta días hábiles

Si el plazo de vacaciones según lo revisto en el Art. 150 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) fuera superior a la que resultara de la aplicación del presente Convenio, se deberá estar a los límites máximos de días corridos establecidos en la referida norma legal.

b) A los efectos del mínimo necesario de días hábiles de servicio para gozar de las vacaciones anuales, se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. Asimismo se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado a una enfermedad inculpable, o por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.

Cuando algún trabajador no llegase a haber prestado servicios en la empresa como mínimo la mitad de los días hábiles comprendidos en el año gozará de un período de descanso anual en proporción a un día de descanso por cada veinte trabajados, debiéndose computar el tiempo de servicio prestado hasta el 31 de diciembre, no pudiendo fraccionar los días de descanso que resulten.

c) Si el trabajador contrajera enfermedad durante su licencia y ésta fuera debidamente comprobada por médicos de la empresa u oficiales, la licencia se considera en suspenso y, una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad, asimismo se suspenderá en caso de fallecimiento de familiares directos, padre, madre, cónyuge o hijos.

d) Las licencias podrán comenzar cualquier día de la semana y se abonará al comenzar la misma.

e) Las licencias serán concedidas en forma ininterrumpidas, con rotación para que el trabajador no usufructúe de ellas todos los años en la misma época, exceptuando lo establecido en el artículo 24.

f) Los trabajadores podrán permutar las licencias siempre que con ello no interfieran la rotación y no perjudiquen el servicio.

g) La empresa notificará el período de licencia de los trabajadores con treinta días de antelación.

h) Por solicitud expresa de los trabajadores, la empresa podrá conceder a los mismos las licencias entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre del año posterior al que correspondan las mismas, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

i) La empresa podrá conceder a los trabajadores, siempre que lo soliciten por escrito antes del quince de septiembre de cada año, hasta el cincuenta por ciento de su licencia anual entre el 1º de mayo y el 30 de septiembre del año siguiente, en forma ininterrumpida.

A estas licencias no podrán adicionarse los permisos previstos en el inciso h) del artículo 20 del presente Convenio.

La empresa podrá conceder estas licencias siempre que la cantidad de trabajadores que lo soliciten simultáneamente en una misma sección, no afecte el servicio.

j) La empresa colaborará para que los trabajadores tomen vacaciones fuera del período legal, apoyando planes de turismo del sindicato.

k) Por pedido fundado del trabajador y con autorización de la empresa, se podrá acumular a un período de vacaciones la tercera parte del período inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación y consecuentemente reducción del otro período de vacaciones se acordará en tanto y en cuanto no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

l) Cuando un matrimonio se desempeñe en la empresa, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del o los servicios.

m) En el mes de enero, la empresa abonará una suma como contribución al turismo social de $ 220 por año para los trabajadores casados, viudos o solteros con familiares a cargo y de $ 140 por año a los trabajadores solteros. Este concepto devengará sueldo anual complementario y no se tendrá en cuenta para el cálculo de la bonificación anual por eficiencia.

ARTICULO 30º

ASIGNACIONES FAMILIARES

El personal percibirá las Asignaciones Familiares previstas en el Régimen Nacional y contempladas en la Ley 24.714 y normas reglamentarias y complementarias vigentes.

ARTICULO 31º

MATERNIDAD

1. Embarazo

El estado de embarazo será comunicado por la trabajadora a la Empresa. Mediante la presentación luego de cumplido el tercer mes de embarazo, de un certificado médico que conste la fecha presunta de parto.

Desde la notificación, la trabajadora conservará su empleo y percibirá asignaciones previstas en el sistema de Seguridad Social.

2. Licencia legal

45 días previos a la fecha presunta de parto, comenzará la licencia por maternidad que se extenderá durante 90 días corrido, percibiendo en el período la suma igual a la remuneración que le correspondería percibir.

La trabajadora podrá optar reducir los días de licencia preparto a 30 días, trasladando los 60 días restantes a la licencia post-parto. Esta opción deberá comunicarla a la empresa 60 días antes de la fecha presunta de parto.

3. Licencia Especial

Las partes acuerdan contemplar el apropiado fortalecimiento de la relación entre la trabajadora y su hijo en la primera etapa de la maternidad, compatibilizando este bien jurídicamente protegido con su pronta reinserción laboral post-maternidad, especialmente por concurrir esquemas de trabajo que imponen la capacitación y entrenamiento continuo. Por tal motivo la C.I.A.P. evaluará en forma particularizada e integral las cuestiones aquí puntualizadas, pudiendo establecer el otorgamiento de una licencia especial y extraordinaria con goce de sueldo si ésta fuera la solución más conveniente, la que en ningún caso excederá de 90 días.

4. Excedencia

La trabajadora podrá optar por solicitar seis meses de excedencia sin goce de sueldo que comenzarán a partir de la fecha en que finalice la licencia convencional. Esta opción, deberá ser notificada fehacientemente a la Empresa antes de vencido el plazo de la licencia convencional.

5. Licencia por Adopción

Los trabajadores (no debería establecerse para las trabajadoras exclusivamente?) que adoptaran niños menores de 5 años, tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo de un mes. Dicho período comienza a computarse a partir del día siguiente a la fecha en que se le confiere la Guarda Judicial del menor a los fines de la adopción.

6. Lactancia

Al igual que las trabajadoras que tengan hijos, las que adopten menores en período de lactancia gozarán de la misma protección y de los mismos beneficios que la ley les reconoce a las primeras, pudiendo hacer uso del permiso legal, a partir de la fecha en que se confiere la Guarda Judicial del menor a los fines de la adopción.

ARTICULO 32º

CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL

La capacitación y la formación profesional son fundamentales para los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Asimismo, es considerada un medio idóneo para dar respuesta a las necesidades operativas de LA EMPRESA, y para promover el desarrollo personal y de carrera de los trabajadores.

Esta herramienta, posibilitará el logro de los objetivos empresarios, la eficiencia, mejoramiento de la productividad, y la calidad del servicio, ya que a través de la misma, el estímulo y el esfuerzo individual, se posibilitará el desarrollo del trabajador y la mejora continua en el logro los objetivos empresariales.

LA EMPRESA informará al Sindicato acerca de los distintos planes de capacitación y formación profesional vigentes y a implementarse en la misma, y tratará en el seno de la COMISION DE CAPACITACION, FORMACION PROFESIONAL, HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA LABORAL contemplada en la presente convención los aspectos que garanticen la consecución del plan de capacitación constante a través de propuestas vinculadas a acciones específicas en esta materia, las que deberán ser tratadas con la celeridad y seriedad que cada caso exija.

LA EMPRESA continuará con su política de formación de Recursos Humanos, planificada sobre las exigencias de la mejora continua, la calidad de servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridos. En ese sentido, la formación buscará dar cumplimiento a las exigencias planteadas en Sistemas de Gestión auditables, como por ejemplo lo son: los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (OHSAS 18.000 e IRAM 3.800, entre otros); el Sistema de Seguridad en la Vía Pública (RES. ENRE 311/01); el Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14.000); y el Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9.000); o cualquier otro sistema de calidad o mejora continua que se implementen en el futuro. Las partes, contestes de la importancia de los conceptos citados, entienden que el personal comprendido en el presente colaborará en el logro de estos objetivos.

Contestes las partes en comprometer sus mayores esfuerzos, a efectos de posibilitar la implementación en distintos sectores de la Empresa, de los cursos teórico-prácticos que resulten adecuados en orden a la organización del trabajo que se disponga, dejan establecido, que la participación del personal en las actividades vinculadas a la capacitación y formación profesional, constituye un derecho del trabajador. Las partes entienden como necesaria la asistencia del personal a las actividades de Formación y Entrenamiento que sean organizadas por la EMPRESA en función de los Planes anuales de Capacitación.

Los planes de capacitación serán elaborados por LA EMPRESA en función de sus objetivos. Las partes podrán organizar actividades conjuntas para el fomento del perfeccionamiento profesional de los trabajadores.

ARTICULO 33º

BECAS

1.- Para Trabajadores.

La Empresa otorgará a sus trabajadores 2 becas de Jornada Completa:

a) Jornada Completa. Las condiciones para postularse a la asignación de becas de jornada completa son las siguientes:

1.- Cursar estudios a nivel polimodal, terciario y/o universitario en instituciones que otorguen títulos reconocidos oficialmente y afines con la actividad propia y específica de la empresa.

2.- No tener sanciones disciplinarias.

3.- Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años, inmediatamente anteriores a la postulación para la beca y computada a la iniciación del año lectivo correspondiente.

4.- Tendrán preferencia para obtener las becas los trabajadores que estén en condiciones de inscribirse como alumnos regulares en el último año de sus respectivas carreras o cursos, seguirán en orden de preferencia aquellos que estén en condiciones de inscribirse en el penúltimo año y así sucesivamente en orden decreciente.

5.- En todos los casos la asignación de becas se efectuará siguiendo el orden decreciente de las calificaciones o certificados de estudio presentados y obtenidos en el curso anterior.

6.- Los trabajadores gozarán del beneficio de las becas anualmente, a partir de la fecha de comienzo del año lectivo del curso o carrera que corresponda hasta la terminación del mismo, oportunidad en que normalizarán su prestación normal.

7.- Los trabajadores becados no podrán postularse para un nuevo período, mientras no hayan aprobado la totalidad de las materias del curso que usufructuaron, debiendo preservar el carácter de “alumno regular” a todos los casos.

8.- Los trabajadores no podrán, mientras gocen del beneficio de la beca, desarrollar ninguna otra actividad rentada.

9.- El trabajador que por usufructo de una beca haya llegado al término de los estudios previstos en la misma estará obligado a permanecer revistando como trabajador en la empresa, por un período igual al que estuvo becado y que no podrá exceder en tres años. Los trabajadores becados que se hayan recibido podrán ser requeridos para servicios de Capacitación.

10.- Los trabajadores becados mantendrán los beneficios del presente Convenio.

La Empresa otorgará a sus trabajadores 20 Subvenciones:

b) Subvención. La misma se concretará mediante el pago de $ 450 (pesos cuatrocientos cincuenta) por año, en los términos y con la naturaleza no remuneratoria dispuesta en el art. 103 bis de la LCT. Se otorgarán para cursar los estudios de nivel polimodal, terciario y/o universitario, en instituciones que otorguen títulos reconocidos oficialmente y vinculados con la actividad de la compañía.

La disponibilidad de las becas responderá a la evolución educativa de los postulantes, y los requerimientos de la empresa.

2.- Para hijos de Trabajadores.

La Empresa otorgará 26 becas para los hijos menores de 25 (veinticinco) años de trabajadores en actividad, que se distribuirán de la siguiente forma: la mitad para realizar estudios de ciclo polimodal y la mitad para realizar estudios terciarios o universitarios. Estas becas se asignarán con sujeción a las siguientes bases:

a) Los aspirantes deberán estar a exclusivo cargo del Trabajador y no tener empleo u ocupación rentada.

b) Serán anuales y consistirán en una contribución de $ 450 por becado o un monto equivalente en material didáctico.

c) Las becas se asignarán a los mejores promedios de calificaciones obtenidas.

Las becas serán entregadas antes del comienzo del ciclo lectivo en el momento y lugar que se considere apropiado, este mecanismo de premiación e incentivo a la formación profesional debe considerarse como un esfuerzo conjunto de empresa y trabajadores con el objetivo de lograr la realización de toda comunidad de trabajo.

ARTICULO 34º

UTILES DE TRABAJO

a) La empresa deberá proporcionar gratuitamente a los trabajadores todos los útiles, herramienta, equipos y materiales necesarios para el desempeño de su labor, como también los implementos adecuados para proteger de acuerdo con la ley, la salud o vida del trabajador cuando desempeñe tareas que puedan dañarla.

b) Todos los útiles e implementos deberán ser de buena calidad, debiendo reponerse tan pronto como dejen de ser cumplir su función.

c) Los trabajadores serán responsables de los útiles, herramientas e implementos que la empresa le suministre para el normal desarrollo de sus tareas. La misma no podrá ocasionar a los útiles, herramientas y demás implementos, siempre que tales desperfectos no sean debidos a mala fe, o por no haber actuado idónea y diligentemente.

Los trabajadores deberán poner de inmediato en conocimiento de sus superiores los extravíos que se hubiese producido.

d) En la implementación del presente artículo, participará la Comisión de Higiene y Seguridad.

ARTICULO 35º

ROPA DE TRABAJO

La empresa proveerá al personal operativo ropa de trabajo, de acuerdo a la naturaleza de las tareas que realice y a las normas de seguridad.

Asimismo el personal afectado a tareas en la vía pública recibirá una campera de abrigo, ropa de agua y botas, teniendo ineludible obligación de efectuar tareas a la intemperie en invierno o días de lluvia.

El personal al que se le provea ropa tendrá la obligación de usarla y deberá atender el mantenimiento, cuidado e higiene de la misma, respondiendo por el extravío y deterioro más allá del provocado por el uso normal.

La ropa que corresponda será entregada al personal regularmente y en períodos prefijados, pudiendo la empresa escalonar la entrega.

ARTICULO 36º

USO DE CORRIENTE ELECTRICA

La Empresa reconocerá a sus Trabajadores una compensación no remunerativa en los términos del Artículo 106º de la Ley de Contrato de Trabajo, imputable a reembolso de gastos por consumo de energía, que se abonará junto con los haberes y será equivalente a 200 Kw/H. En la actualidad se considera la equivalencia en VEINTICINCO ($ 25,00.-) mensuales.

ARTICULO 37º

JUBILACION

a) La Empresa dispondrá la intimación para el cese de la relación laboral de todos aquellos trabajadores que reúnan los requisitos previstos en el artículo 252 de la LCT.

b) Para hacer efectivo lo dispuesto en el punto anterior, la Empresa deberá preavisar a los trabajadores e intimar a los mismos a que inicien los trámites pertinentes, extendiéndoseles los certificados de los servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento la Empresa mantendrá la relación de trabajo hasta que la Autoridad de Aplicación, otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un año. Otorgado el beneficio o vencido dicho plazo cesará la relación laboral, obligándose la Empresa a expedir certificados finales y definitivos en un plazo no mayor de treinta días, sin responsabilidad indemnizatoria alguna, sin perjuicio de los beneficios previstos en el presente convenio.

c) La Empresa reconoce la existencia del Fondo Compensador de Jubilaciones y Pensiones cuya responsabilidad y administración corre por exclusiva cuenta del Sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal.

El Fondo Compensador de Jubilaciones estará formado a partir de la vigencia de este Convenio con la contribución de la Empresa de un importe global igual al 5% (cinco por ciento) de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones con destino a la seguridad social, que perciba el personal encuadrado en convenio.

Dentro de los 180 días contados a partir de la firma de este Convenio Colectivo, las partes suscriptoras se reunirán con el objeto de analizar la naturaleza y futuro del mencionado fondo, y en su caso, el destino o subsistencia de la actual contribución que realiza la empresa.

d) A todo trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria o por invalidez causada por accidente de trabajo o por enfermedad profesional y tuviere hasta cinco años de antigüedad en la Empresa, le serán abonados siete meses de su última remuneración, la que será aumentada en un cinco por ciento por cada año de servicio que exceda de los cinco primeros. En ningún caso este beneficio podrá ser superior al equivalente a diez meses de su última remuneración. Para acogerse a este beneficio se deberá iniciar el trámite jubilatorio en la primera oportunidad en que se alcance el límite legal mínimo necesario para la jubilación ordinaria o por invalidez causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y completarlo dentro de los seis meses, presentando la renuncia a la Empresa.

e) El pago de la bonificación prevista en el inciso anterior se efectuará en base al cálculo de pago promedio que el trabajador tuviere asignado al último día en que formase parte del Personal de la Empresa, aunque en esa fecha estuviera ausente sin goce de sueldo.

f) Para el cálculo de la bonificación establecida en el inciso d) de este artículo no se tendrán en cuenta los descuentos que por aplicación del artículo 26 pudiera tener el trabajador.

ARTICULO 38º

PRESTAMOS ESPECIALES AL PERSONAL

Cuando un trabajador demostrara extrema necesidad y urgencia la Empresa concederá un préstamo cuyo monto y condiciones de reembolso serán analizadas y definidas en la C.I.A.P.

ARTICULO 39º

SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO

a) En caso de fallecimiento del Trabajador, sus deudos tendrán derecho a percibir la indemnización correspondiente prevista en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador como consecuencia directa de enfermedad profesional, la Empresa abonará a la viuda y/o derechohabientes del mismo, un importe equivalente a seis meses de su última remuneración mensual.

c) Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador como consecuencia directa de accidente de trabajo, la Empresa abonará a la viuda y/o derechohabiente del mismo, un importe equivalente a diez meses de su última remuneración mensual, cuando aquel tuviera hasta cinco años de antigüedad. Este importe será incrementado en un dos por ciento por cada año de servicio que exceda de los cinco primeros.

d) En todos los casos la Empresa se hará cargo del seguro de vida obligatorio establecido en Decreto 1567/74.

CAPITULO V

REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES

ARTICULO 40º

CATEGORIAS y SALARIOS

a) Las partes a acuerdan el siguiente esquema de categorías y salarios básicos mensuales:

A partir del 1 de julio de 2006:

	BASICOS	
CATEGORIAS	1	$ 1.122,38
	2	$ 1.182,60
	3	$ 1.242,83
	4	$ 1.303,05
	5	$ 1.363,28
	6	$ 1.423,50

A partir del 1 de octubre de 2006:

	BASICOS	
CATEGORIAS	1	$ 1.219,75
	2	$ 1.285,20
	3	$ 1.350,65
	4	$ 1.416,10
	5	$ 1.481,55
	6	$ 1.547,00

b) Las partes convienen un SALARIO CONFORMADO integrado por "Remuneración Básica de Convenio", "Bonificación por Modalidad", "Bonificación por Antigüedad" y "Adicional Personal".

En el Anexo A se establecen las denominaciones de cargos y descripción de funciones correspondientes a cada una de las tareas que corresponden a cada una de las categorías pactadas, subsumiéndose en cada uno de ellas los distintos cargos y denominaciones preexistentes a la firma del presente Convenio.

Para aquellas funciones que requieran habilitación específica, las mismas deberán cumplimentarse conforme a lo especificado particularmente para dicha función.

En los casos que para la asignación de un trabajador a una nueva categoría, resultara necesario mejorar su nivel de conocimientos, LA EMPRESA tendrá especialmente en cuenta lo regulado en el Art. 32º "Capacitación", pudiendo ser adjudicada la misma sin otorgarle un carácter excluyente a la ausencia del título requerido.

c) El importe que perciban los trabajadores en concepto de "Adicional Personal" no será absorbido por eventuales incrementos que puedan verificarse en las remuneraciones de los mismos, ya sea por ascensos, aumentos generados por acuerdo de partes o dispuestos por el Poder Ejecutivo, o que las partes convengan en ocasión de introducir alguna modificación, o cambio en el esquema remuneratorio, que tornen necesario dar a dicho rubro un tratamiento diferente, salvo el caso que fuera explícitamente pactado en contrario, o cuando el aumento en este concepto fuera producto de una transferencia decidida por la EMPRESA, que origine que el monto que se perciba en concepto de las modalidades previstas en el artículo 20º del presente, pase a ser abonado en concepto de "Adicional Personal". En este último caso, de volver el trabajador a una función que implique el cobro de alguna de las modalidades previstas en el artículo 20º del presente convenio, la misma será absorbida del "Adicional Personal" en los valores originalmente mantenidos en esta última voz de pago.

d) A los efectos del cálculo a realizarse para la determinación del "Valor Hora" conforme a los divisores establecidos en el Art. 20º del presente Convenio, será tenido en cuenta únicamente el SALARIO CONFORMADO descripto en el inc. "b)" del presente artículo. Así como cualquier otro rubro remunerativo que puedan concertar las partes en el futuro, y siempre que las mismas decidieran incluirlo expresamente en la conformación de la base del cálculo horario.

Asimismo, se conviene su utilización en aquellos supuestos derivados de cláusulas de origen legal o convencional para cuya liquidación deba emplearse la remuneración total del trabajador como base de cómputo.

ARTICULO 41º

AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

a) Bonificación por Antigüedad:

La empresa reconoce a partir de la entrada en vigencia del presente convenio, el pago de una bonificación por antigüedad equivalente a una suma fija de $ 10, la cual se incrementará en $ 10.- por año a partir del año 2007, en la fecha correspondiente al aniversario de ingreso a La Empresa de cada trabajador.

Se trata de un concepto fijo sujeto a aportes y contribuciones, si bien se computa para el valor hora, no se considerará como base de cálculo para las bonificaciones por modalidad. En cambio, por su carácter de concepto fijo será considerado para la base de cálculo de BAE, Bonificación por Años de Servicio (artículo 48, inc. "b)") y Bonificación por Jubilación.

b) Aumento Extraordinario por Antigüedad:

1)- Todo Trabajador de sexo masculino que haya cumplido 25 años de antigüedad de acuerdo a lo establecido en el Artículo 18º, percibirá un importe equivalente a la diferencia entre el monto de la Remuneración Básica de Convenio que venia percibiendo y el monto de la Remuneración Básica de Convenio de la categoría inmediata superior sin que esto implique un cambio de tareas.

2) Las Trabajadoras y los incluidos en regímenes previsionales diferenciales, percibirán este beneficio cuando hayan cumplido 22 años de antigüedad, esto último siempre que a la fecha del aniversario se desempeñen en tales regímenes preferenciales. Si hubieran percibido este beneficio a los 22 años, en caso de cambio de puestos, no volverán a percibirlo a los 25 años.

3) Si concedidos estos aumentos el trabajador pasara a ocupar, de acuerdo con el régimen de ascensos, una vacante correspondiente a la categoría a la cual está equiparado a los efectos del sueldo, será equiparado a la categoría/nivel inmediato superior.

4) Para el caso de los trabajadores comprendidos en la categoría máxima, se les abonará una suma equivalente a la diferencia entre la Remuneración Básica de Convenio que venía percibiendo y la remuneración pertinente del ordenamiento superior.

ARTICULO 42º

BONIFICACIONES

1- BONIFICACIONES POR MODALIDAD

a) Concepto

Las Bonificaciones por Modalidad responden a la realización de tareas en los esquemas indicados seguidamente, las que se liquidarán conforme se indica en el inciso "b" de este apartado.

Semana No calendaria sin feriados	21%
Semana No calendaria con feriados	24%
Guardia Rotativa de Turno Continuado	35%

La percepción de estas bonificaciones sólo se mantendrá cuando la Empresa obligue al trabajador a desempeñarse en un esquema de trabajo que contemple el pago de una bonificación inferior o la no percepción de alguna de ellas.

Las partes se comprometen a tratar las implicancias que generen la liquidación de tales bonificaciones o su discontinuidad, a fin de evitar sanciones encubiertas o desmedro del salario.

b) Cálculo

Las partes acuerdan que los porcentajes establecidos para las modalidades contempladas en el presente artículo serán aplicados sobre el Básico de Convenio.

ARTICULO 43º

BENEFICIO SOCIAL POR CANASTA ALIMENTARIA

Las partes acuerdan que en lo sucesivo, la Empresa seguirá haciendo entrega a los trabajadores de vales con carácter alimentario.

Asimismo, éstos tendrán carácter no remunerativo, por tratarse de beneficios sociales expresamente previstos en el artículo 103 bis de la L.C.T. (T.O. Ley 24.700).

A continuación se transcriben los montos que en carácter de Vales Alimentarios corresponden a cada categoría del Convenio de la Empresa:

CATEGORIA	MONTO
1 2	$ 180
3 4	$ 210
5 6	$ 240

El personal en actividad que a la firma del presente Convenio perciba en concepto de Vales Alimentarios un valor superior al previsto para su categoría, y/o sector, continuará percibiendo el beneficio en los mismos montos antes liquidados.

ARTICULO 44º

REEMBOLSO DE GASTOS

a) La empresa reconocerá en concepto de reembolso de gastos contra entrega de los comprobantes pertinentes y en los términos regulados por artículo 106º de la L.C.T., los gastos que demanden el traslado del personal a través de transporte público de pasajeros y en el ejercicio de funciones expresamente encomendadas.

b) Se mantendrán las asignaciones convenidas que rigen en la actualidad las que se podrán ampliar y/o modificar por acuerdo de partes.

c) A los efectos de lo que se establece en este artículo todo trabajador tendrá un punto fijo y único de concentración o sede habitual de trabajo.

d) A los efectos del pago de los reembolsos de gastos de refrigerio y gastos de comida se fijan dichos importes en las sumas diarias de PESOS CUATRO ($ 4) y PESOS SEIS ($ 6) respectivamente. Las partes podrán eventualmente convenir la sustitución del reembolso de gastos de comidas en el marco de las previsiones del artículo 103º de la L.C.T.

e) Se abonará una suma en concepto de reembolso de gastos de comida al trabajador que por razones de servicio deba permanecer en forma ininterrumpida en el lugar de trabajo, dos horas o más al término de su jornada normal, o se le anticipará en dos horas o más el comienzo de la misma en los siguientes casos.

1) Horas extras en días laborables:

1-1 Cuando se trabajan como mínimo dos o menos de cinco horas extras corresponde abonar una comida.

1-2 Cuando se trabajen como mínimo 5 horas extras o menos de 7 horas extras, corresponderá abonar un refrigerio, junto a la comida señalada en el punto 1-1.

1-3 Cuando se trabajen 7 horas extras o más, corresponderá abonar una comida, la que se añadirá a la comida del punto 1-1 y al refrigerio del 1-2.

2) Horas extras en días no laborables:

Cuando se trabaje en días sábados, domingos (o días equivalentes) y feriados horas extra en exceso de la jornada de ocho horas doce minutos, es aplicable en los casos pertinentes lo previsto en el punto 1).

3) Personal con jornada de ocho horas doce minutos:

Pausa de media hora entre la finalización de su jornada normal y el comienzo de las horas extras. En aquellos casos en que el personal, con excepción del de turno, deba realizar dos o más horas extras, se le concederá una pausa de media hora entre la finalización de su jornada de ocho horas doce minutos y el comienzo de las horas extras. Este lapso de media hora no será computado a los efectos de salario.

4) Cambio de horario:

Cuando se disponga un cambio de horario, ya sea anticipándolo o postergándolo en dos o más del habitual, corresponde abonar gastos de comida por el primer día, sea este cambio por uno o más días, salvo que se le haya notificado al trabajador de este cambio con una anticipación de dos días.

5) Personal que se le envía a trabajar fuera de su punto de concentración:

Si a un trabajador se le ordenara realizar tareas fuera de su punto de concentración dentro de su mismo horario, no le corresponde percibir gastos de comida, salvo que las horas efectivas de trabajo más el tiempo de traslado, o la acumulación de éste con horas extras sea de dos horas o más en exceso de su jornada de labor.

GUARDERIA

Reembolso por guardería:

1 - La Empresa acuerda reembolsar al personal femenino afectado a su servicio y que acreditare tener a su cargo uno o más hijos comprendidos entre los 45 días de vida y hasta los 4 años de edad, y que asistan a guarderías infantiles o salas maternales una suma mensual per cápita de hasta PESOS TRESCIENTOS ($ 300) en concepto no remunerativo por la compensación de gastos por los ítems expresados, en los términos del artículo 103 bis, inciso "f" de la LCT.

2 - Para tener acceso al beneficio, el personal citado deberá acreditar ser madre natural o por adopción del niño por quien se solicita el reembolso por guardería. En el primer supuesto deberá presentar ante las autoridades empresariales la correspondiente partida de nacimiento; y para el otro caso, deberá presentar la sentencia Judicial que acredite el extremo invocado. Asimismo deberá completar la solicitud que se suministrará, la que tendrá carácter de Declaración Jurada. Además, la beneficiaria deberá presentar el recibo de pago o factura cancelada expedida en legal forma y que se encuentre adecuada a las actuales disposiciones impositivas sobre la materia.

3 - Queda expresamente acordado que, la suma a abonarse a la beneficiaria, los PESOS TRESCIENTOS ($ 300) mencionados en la cláusula primera de este reembolso representan al tope máximo del beneficio. Cualquier excedente de dicha cantidad, que deba realmente abonarse por la guarda del niño será por exclusiva cuenta de la trabajadora.

4 - Para que el supuesto de que el hijo de la trabajadora alcance el tope de la edad establecida para el cese de este beneficio en el curso de la primera quincena del mes, se le abonará la mitad del mismo; y si el plazo se cumpliere luego del quince del mes, se otorgará la bonificación en forma completa.

5 - El pago del beneficio se efectuará contra la presentación del comprobante correspondiente.

6 - La C.I.A.P contemplará el caso de la percepción del presente beneficio por parte de trabajadores viudos con hijos menores de 6 años.

ARTICULO 45º

GASTOS DE REPRESENTACION

La Empresa estará obligada a hacer entrega a todo Trabajador que por la índole de sus tareas tenga trato directo y permanente con público consumidor y/o representantes oficiales de la indumentaria apropiada.

ARTICULO 46º

FALLA DE CAJA

Los trabajadores cajeros recibirán una compensación por falla de caja cuya naturaleza será remunerativa y ascenderá a la suma de PESOS CIEN ($ 100) mensuales, equivalente al billete de mayor valor de curso legal. Este adicional se abonará en caso de reemplazo.

ARTICULO 47º

REINTEGRO POR MOVILIDAD

Se incorporan al presente Convenio los acuerdos y reglamentaciones vigentes en la Empresa relativos a reembolsos de gastos de locomoción y/o reintegros por utilización de medios propios de movilidad puestos al servicio de la misma, las que adecuarán los mismos de acuerdo a sus necesidades y a los siguientes valores:

Vehículos de hasta menos de 1800 cm^3 de cilindrada	0.35 $ /Km + $ 8,53 Valor Fijo
Vehículos de más de 1800 cm^3 de cilindrada	0.53 $ /Km + $ 11,54 Valor Fijo

ARTICULO 48º

BONIFICACIONES EXTRAORDINARIAS AL PERSONAL

A) BONIFICACION ANUAL

La Bonificación Anual (B.A.), consiste en la percepción de una bonificación por la evaluación de la eficiencia y conducta registrada por el personal en el transcurso del año calendario.

El personal que en forma anterior a la firma del presente ya percibía la presente bonificación, continuará percibiéndola en las condiciones descriptas en el presente artículo.

Asimismo, el personal encuadrado en el presente convenio, que en forma anterior a la firma del presente no la percibía, comenzará a percibirla en las mismas condiciones a partir del 01/01/2007. De igual forma, a partir de dicha fecha, esta bonificación (BA) será percibida por todo el personal comprendido en el presente CCT.

La Bonificación Adicional, más adelante Adicional, incrementa la percepción de la Bonificación Básica.

Esta bonificación se ajusta a las condiciones que se indican a continuación:

1) Derecho a la bonificación básica y adicional

a) Personal en actividad: Comprende al personal en actividad al 31 de cada año.

b) Personal Egresado: Por haber renunciado; Por fallecimiento (a los derecho-habientes).

2) Sin derecho a la bonificación básica y adicional: Personal declarado cesante; Personal al que se le hubiere aplicado medida disciplinaria con expresa advertencia de cesantía.

3) Montos

a) Personal con menos de un (1) año de antigüedad al 31 de Diciembre.

Por Bonificación Anual se le liquidará el 8,33 por ciento del Salario Conformado más el Adicional Personal en caso de que lo viniera percibiendo por cada mes entero trabajado.

b) Personal con más de un año de antigüedad al 31 de Diciembre

Se liquidarán los siguientes porcentajes:

Con más de 1 año y hasta 5	Bonif. Básica 100% Adicional 20% por año
Con más de 5 años y hasta 10	Bonif. Básica 130% Adicional 100% máximo
Con más de 10 años	Bonif. Básica 160% Adicional 100% máximo

4) Antigüedad

Se considera la reconocida en la Ex SEGBA y sucesoras a los efectos de la percepción de esta Bonificación Anual.

5) Forma de liquidación

a) Personal egresado por su voluntad, jubilado o fallecido

1) El personal egresado por su voluntad o jubilado, se le liquidará en base a la remuneración mensual correspondiente al día de su egreso proporcionalmente a los meses trabajados enteros durante el año.

2) Al personal fallecido se le liquidará en base a la remuneración mensual correspondiente al mes anterior al de su fallecimiento, computándose el año como trabajado.

b) Personal reincorporado o reingresado

Se liquidará en base a la última remuneración del último mes del año en que se produjo la reincorporación o reingreso y proporcionalmente a los meses enteros trabajados.

c) Personal becario

1) Se le liquidará cuando hubiese cumplido con las obligaciones inherentes a cada régimen de estudio en particular y conforme a las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

2) A los becarios que hubiesen cumplido parcialmente las obligaciones emergentes del otorgamiento de las becas, se les liquidará el cincuenta por ciento del monto que les pudiera corresponder.

3) Los becarios expulsados del establecimiento educacional por razones disciplinarias o ausencias no justificadas durante el período lectivo o en su caso, pérdida del carácter de alumno regular, sólo percibirán el importe de la bonificación básica en forma proporcional al tiempo trabajado, habida cuenta de las restantes condiciones establecidas en la presente reglamentación.

d) Permisos Gremial sin goce de sueldo

1) Los importes que se abonen al personal que revista con Permiso Gremial sin goce de sueldo, serán debitados de la cuenta de la entidad correspondiente.

2) Dentro del año considerado, el período trabajado estará sujeto a las condiciones establecidas en este reglamento.

e) Permisos con goce de sueldo

El personal que hubiera hecho uso de permisos con goce de sueldo, no sufrirá descuentos por ese motivo.

f) Permisos excepcionales sin goce de sueldo de más de un mes calendario.

Estos permisos determinarán la liquidación en forma proporcional a los meses enteros trabajados en el año. Idéntico criterio se adoptará por aplicación del "Estado de Excedencia", por maternidad previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

g) Permisos sin goce de sueldo menores de un mes.

Reducirán la Bonificación Básica en un 0,5 POR CIENTO por cada día de ausencia.

h) Ausencia sin goce de sueldo

Las faltas con y sin aviso sin justificar reducirán la Bonificación Básica en un 3 por ciento por cada día de ausencia.

i) Faltas de puntualidad

Por cada llegada tarde, después de las cuatro (4) llegadas tardes en un mes o de doce (12) en el año se reducirá la Bonificación Básica en 1 por ciento.

A los efectos indicados precedentemente se acumulan los excedentes de las llegadas tarde que no hubieran originado amonestaciones o suspensiones.

j) Ausentismo por enfermedades y/o Accidentes de trabajo imputables a negligencia o imprudencia del personal objetivamente verificado.

Por cada día de ausencia se reducirá la Bonificación Básica en un 3 por ciento.

k) Las deducciones indicadas precedentemente, si bien afectan el monto de la Bonificación Básica, no privan del derecho de la percepción del Adicional Proporcional, con excepción del personal becario.

6) Medidas Disciplinarias

1) Suspensiones: Cada día de suspensión reducirá la Bonificación Básica en un diez por ciento.

2) Cada amonestación reducirá la Bonificación Básica en un cinco por ciento.

Las sanciones afectan en forma total el pago de la bonificación adicional así como a los becarios la expulsión de los establecimientos educacionales o ausencias no justificadas durante el período lectivo.

a) Pérdida del Adicional.

Por un año desde una sanción y cuando el porcentaje del descuento no supere el veinte por ciento por sanciones (incluye a los becarios punto 5, inciso "c)").

Por un (1) año el total y por dos (2) años parcialmente cuando el porcentaje de descuento supere el veinte por ciento por sanciones.

b) Recuperación del Adicional.

La falta de deducción en los años posteriores permitirá recuperar:

1) Faltas leves: Se consideran faltas leves las sanciones que en el año no ocasionen un descuento superior al veinte por ciento de la Bonificación Básica. Se recupera el adicional en forma total al año siguiente de la sanción.

2) Faltas graves: Se consideran faltas graves a las sanciones que en el año ocasionen un descuento superior al veinte por ciento de la Bonificación Básica. Se recupera el adicional de la siguiente forma:

50% en el primer año posterior a la sanción.

75% en el segundo año.

100% en el tercer año.

Estos porcentajes se calcularán sobre los montos que hubieran correspondido de no registrar sanción.

7) Deducciones: Son acumulativas.

8) Epoca de pago

Se pagará con los haberes de Marzo del año siguiente, con un anticipo neto equivalente a la mitad del total de la Bonificación que se hará efectivo en el mes de Septiembre del año en curso.

B) BONIFICACION POR AÑOS DE SERVICIO

La Empresa abonará a los Trabajadores al cumplir 20, 30, 35 y 40 años de servicio, respectivamente, aparte de lo que perciben mensualmente 1 mes de remuneración conformada.

Al personal femenino y al incluido en regímenes previsionales diferenciales, se les otorgará este beneficio al cumplir 17, 27, 32 y 37 años de servicio.

Si algún Trabajador hubiere percibido esta bonificación en el régimen diferencial, no la percibirá por el período equivalente si cambiara a régimen ordinario.

C) BONIFICACION VARIABLE POR PRODUCTIVIDAD

Se establece a partir de la vigencia del presente C.C.T. y para los trabajadores comprendidos en el mismo, el pago de una gratificación especial que formará parte de la nueva política de incentivos asociada al cumplimiento de metas.

Dicho esquema medirá objetivos individuales, grupales y de Compañía siguiendo el esquema abajo descripto.

Objetivo

Ponderación

Individual

10%

Colectivos

60%

Empresa

30%

La Empresa realizará la evaluación en torno al grado de cumplimiento de los mismos, los que serán registrados y comunicados a la Entidad Sindical. El cuadro de Objetivos para cada uno de ellos, el que podrá modificarse, previa comunicación a la entidad sindical son:

Individual:

• Accidente

Colectivos:

• Disminución de pérdidas técnicas y no técnicas.

• Disminución de niveles de inventarios de insumos y repuestos

• Totales de minutos de interrupción de suministros vs. totales año anterior.

• Creatividad en la generación de nuevos negocios.

• Disminución del índice de operación y mantenimiento por cliente.

• KW distribuidos por empleados.

• Indice de negociación exitosa, órdenes de corte de suministros vs. cortes realizados.

• Disminución en errores de lectura de medidores.

• Desvío "0" (cero) en diferencia de caja.

• Reducción en tiempos promedios de instalación de nuevos medidores.

Empresarios:

• Presupuesto

• Valores de la Compañía

Esta Bonificación Variable por Productividad consistirá en un pago anual que se conformará de acuerdo al cumplimiento de los objetivos fijados. Ambos conceptos serán informados a la Entidad Sindical, estableciéndose en diciembre de cada año el grado de cumplimiento de los mismos, más los que serán observados en el período anual siguiente, como así también la traducción económica correspondiente, y estableciéndose que el mínimo a pagar a todo trabajador, a través de este esquema, no podrá ser inferior a PESOS TRESCIENTOS ($ 300) por año.

Esta bonificación tiene incorporado su propio SAC, será considerada remuneración a todos los fines y estará sujeto a los aportes y contribuciones de la Seguridad Social. Sobre dicho concepto la empresa no deberá efectuar aportes o contribuciones convencionales a favor de la Entidad Sindical.

La Bonificación se abonará junto a los haberes correspondientes a mes de febrero de cada año.

Tiene derecho a la percepción de este monto:

a) El personal efectivo permanente en actividad, al 31 de diciembre de cada año y en proporción al tiempo trabajado en el año calendario.

b) El personal que se retire de la empresa por cualquier motivo, excepto cuando concurra despido con causa, percibirá un importe proporcional al tiempo trabajado de PESOS TRESCIENTOS ($ 300).

c) Personal egresado por renuncia, fallecimiento, retiro acordado y despido sin causa, en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Pierden derecho a la percepción de esta bonificación aquellos trabajadores que fueran despedidos con causa.

ARTICULO 49º

RECIBOS DE PAGO

A los efectos que no hubiere dudas sobre la liquidación efectuada, en los recibos correspondientes a los haberes de los trabajadores, se detallarán en forma clara todos los créditos y débitos que se efectúen, como así también la categoría y remuneración respectiva, y el mismo tendrá carácter reservado.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 50º

APORTES CON FINES DETERMINADOS

a) Las partes acuerdan un aporte del 7% mensual, de carácter obligacional y a calcularse sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones con destino a la seguridad social, que perciban los trabajadores encuadrado en el presente convenio. Con destino a la implementación y el sostenimiento de planes de vivienda, turismo, cultura, educación y deportes de los trabajadores del Sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal.

b) la Empresa abonará al Sindicato de Luz y Fuerza Capital la suma de $ 6.000 (pesos seis mil), mensuales en concepto de una contribución destinada a solventar los gastos de los Permisos Gremiales.

c) Las contribuciones pactadas se establecen en el marco de las facultades previstas en el artículo 9 de la Ley 23.551, reglamentado por el artículo 4 del decreto 467/88 y el artículo 9 de la Ley 14.250.

ARTICULO 51º

BLANQUEO NORMATIVO

Con la firma de este Convenio queda derogada toda Acta o Acuerdo anterior suscripto por estas partes, salvo aquellas que expresamente se resuelva mantener su vigencia.

Las partes a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio, determinarán los acuerdos que continuarán vigentes. Resultando de este modo la única expresión convencional de aplicación en EDELAP.

En las situaciones no previstas en el texto del presente C.C.T, regirán las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

ARTICULO 52º

IMPRESION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

La impresión del Convenio Colectivo de Trabajo estará a cargo de la empresa, la que destinará al sindicato un número de ejemplares equivalentes a sus representados.

ANEXO A

CATEGORIA 1	CATEGORIA 2	CATEGORIA 3	CATEGORIA 4	CATEGORIA 5	CATEGORIA 6
37- Ordenanza - Mensajero	14- Lector medidores	12- Agente de Fraude	7- Electromecánico "B"	2- Operador SSEE	3- Encargado Operativo de Mantenimiento SSEE
38 - Operario	31- Cajero	13- Agente de Corte	8- Proyectista "A"	4- Electricista A.T. "A"	20- Encargado Operativo Electricista y Alumbrado Público
36 -Telefonista / Recepcionista	40 - Agente Auxiliar de Fraude	5- Electricista A.T. "B	11- Agente Operativo de Fraude	6- Electromecánico "A"	22 - Encargado Operativo de T.C.T. "A"
	30- Administrativo Comercial	9 Proyectista B	15- Agente Operativo de Lectura	26- Electrónico "A	23- Encargado Operativo Operación Técnica
	43- Ayudante Electricista	19- Agente Técnico Medidores "B"	16- Encargado Operativo Agentes Externos	41- Oficial Electricista y A.P	50- Encargado A.P. Oficina Técnico Administrativa
		27- Agente Comercial "A"	17- Agente Técnico Comercial	44 - Encargado Operativo de T.C.T. "B"	1 Asistente Comercial Administrativo
		25- Administrativo Especializado "B"	18- Agente Técnico Medidores "A"	46- Encargo Operativo Operación Técnica "B"	52-Operador de SSEE "A"
		29- Empleado de Depósito	21- Encargado Operativo Medidores	47- Encargado Operativo Guardia Redes	
		32- Telefonista de Emergencia y Call Center	24- Administrativo Especializado "A"	10- Administrativo Especializado	
		33- Chofer Maquinista	28- Encargado de Depósito	53- Agente Comercial Especializado	
		35- Oficial de Mantenimiento Servicios Generales	34- Encargado Mantenimiento Servicios Generales		
		42- Electricista de Montaje y A. P	39- Encargado de Servicios Atención Telefónica y Call Center		
		49- Oficial Operativo de Medidores	45- Oficial T.C.T.		
			48- Auxiliar Técnico de Explotación		
			51- Oficial "B" de Operación Técnica		